

# SOZIALE FORTSCHRÖTT

05 / 2018



Zesummen am  
Asaz fir Är Rechter

# SOMMAIRE / INHALT

N°5/2018

- 4 Editorial**
- 8 Actualités / Aktualität**
- 13 Chambre des salariés (CSL)**
- 18 Candidats LCGB / LCGB-Kandidaten**
- 41 Coins des entreprises / Aus den Betrieben**
- 41 Industrie-Sidérurgie / Industrie-Stahlindustrie**
- 47 Transport, Gardiennage / Transport, Wachdienste**
- 49 LCGB-SEA**
- 50 Services & Commerce / Dienstleistungen & Handel**
- 53 Secteur Public / Öffentlicher Dienst**
- 55 Secteur FHL & SAS / FHL & SAS Bereich**
- 58 Frontaliers / Grenzgänger**
- 60 International / Internationales**
- 62 D'Liewen am LCGB**

## SOZIALE FORTSCHRÖTT

Organe du LCGB

Éditeur : LCGB

Président : Patrick DURY

Rédacteurs responsables :

Carine BREUER

Katja SAMSON

Secrétariat :

11, rue du Commerce

BP 1208

L-1012 Luxembourg

Imprimé et expédié par :

Imprimerie Centrale

15, rue du Commerce

L-1351 Luxembourg



**Vous avez changé d'adresse ?**

Avez-vous  
notre service  
gestion membres !

**Sie haben Ihren Wohnsitz  
geändert?**

Informieren Sie unsere  
Mitgliederverwaltung!

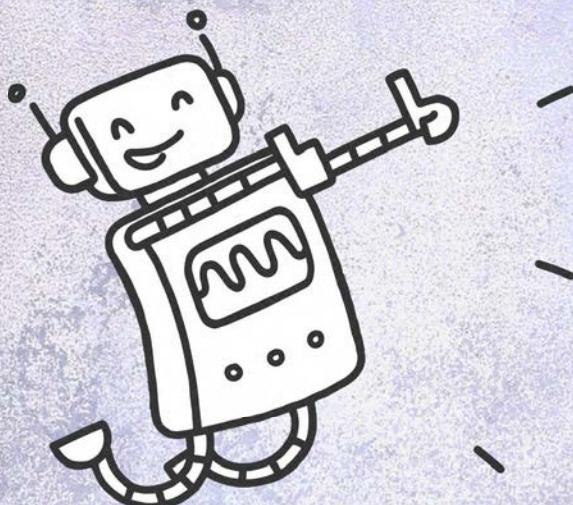
**+352 49 94 24-409/-412**  
**membres@lcgb.lu**

lu-ve/Mo-Fr 8:00-12:00 & 14:00-18:00



**Schéi Chrëschtdeeg an  
e glécklecht neit Joer!**

**Joyeux Noël et une bonne  
fête de fin d'année !**



# EDITORIAL

## Elections sociales du 12 mars 2019

### Les candidats de la liste 2 représentent le bon choix !

Dans cette édition du « Soziale Fortschritt », le LCGB présente ses candidats aux élections sociales de la Chambre des salariés du 12 mars 2019.

Je suis persuadé que nous allons obtenir un succès à l'occasion de ces élections. Nous disposons non seulement des bons candidats pour représenter les salariés, mais nous proposons également un programme d'action fort et marqué par les bons arguments.

Le LCGB est aujourd'hui la seule force syndicale, qui œuvre dans l'intérêt de l'ensemble des salariés du secteur privé et qui, par son action et son travail, développe de façon continue ses services et prestations pour ses membres.

**Sans pour autant rappeler l'intégralité de notre programme d'action, je tiens**

**à formuler 5 engagements concrets que le LCGB donne à l'ensemble des salariés et rentiers :**

**1**

Le LCGB revendique le renforcement du pouvoir d'achat par le maintien de l'indexation des salaires et pensions, par une négociation collective orientée vers de meilleures conditions salariales, par l'ajustement régulier du salaire social minimum et des pensions ainsi que par une politique fiscale en faveur des bas et moyen salaires.

**2**

Le LCGB s'engage pour une nouvelle organisation du temps de travail marquée par plus de flexibilité en faveur du salarié, par la cogestion de la planification du

temps de travail entre employeurs et délégations du personnel, par un véritable droit au temps partiel, par le développement de systèmes à horaires mobiles, par l'introduction d'un système de compte épargne temps équivalent au moins à celui déjà en vigueur pour la fonction publique et par la possibilité d'un départ progressif en retraite.

**3**

Le LCGB est aujourd'hui la seule organisation syndicale à revendiquer la sauvegarde des existences des salariés et de leurs familles par des modèles alternatifs au chômage tels que la gestion des sureffectifs par une Cellule de Reclassement (CDR) et des travaux d'utilité publique, par une meilleure protection du salarié malade, par une amélioration du reclassement professionnel et, naturellement par

Aujourd'hui

c'est

Demain !



la suppression du principe des 52 resp. 78 semaines de maladie.

Cette disposition, qui met directement en cause l'existence des salariés malades, est une véritable honte pour notre pays.

Le LCGB est le seul syndicat à fustiger cette guillotine sociale, qui doit être remplacée par le principe qu'un salarié dispose « du droit » d'être malade jusqu'à une possible reprise du travail respectivement jusqu'au moment d'une attribution d'une rente d'invalidité.

4

Le LCGB revendique une égalité de traitement entre le secteur privé et la fonction publique. Nous estimons que la discrimination des salariés, qui créent chaque jour par leur travail la richesse économique de notre pays, est inadmissible et inacceptable.

A l'instar de la protection du salarié malade et du compte épargne temps qui existent aujourd'hui uniquement pour le secteur public, toute discrimination devra cesser.

5

Le LCGB s'engagera au cours des prochaines années fortement en ce qui concerne la digitalisation. La digitalisation entraînera une forte mutation non seulement de notre monde du travail mais également de notre société dans son ensemble, qui risque de voir apparaître une véritable cassure digitale.

Dans ce domaine et d'une importance capitale pour les salariés, le LCGB a développé un programme d'action spécifique basé, entre autres, sur la protection de la vie privée du salarié et le droit à la déconnexion, l'adaptation du droit du travail aux nouvelles technologies ainsi qu'un véritable droit à la formation continue face à la digitalisation.

Finalement, préparer et réussir ces élections sociales est un véritable travail d'équipe. Ensemble avec nos candidats, nos secrétaires syndicaux dynamiques et l'ensemble de notre personnel dévoué, nous allons réussir et renforcer le LCGB tant au sein de la Chambre des salariés (CSL) qu'au

niveau des délégations du personnel des entreprises.

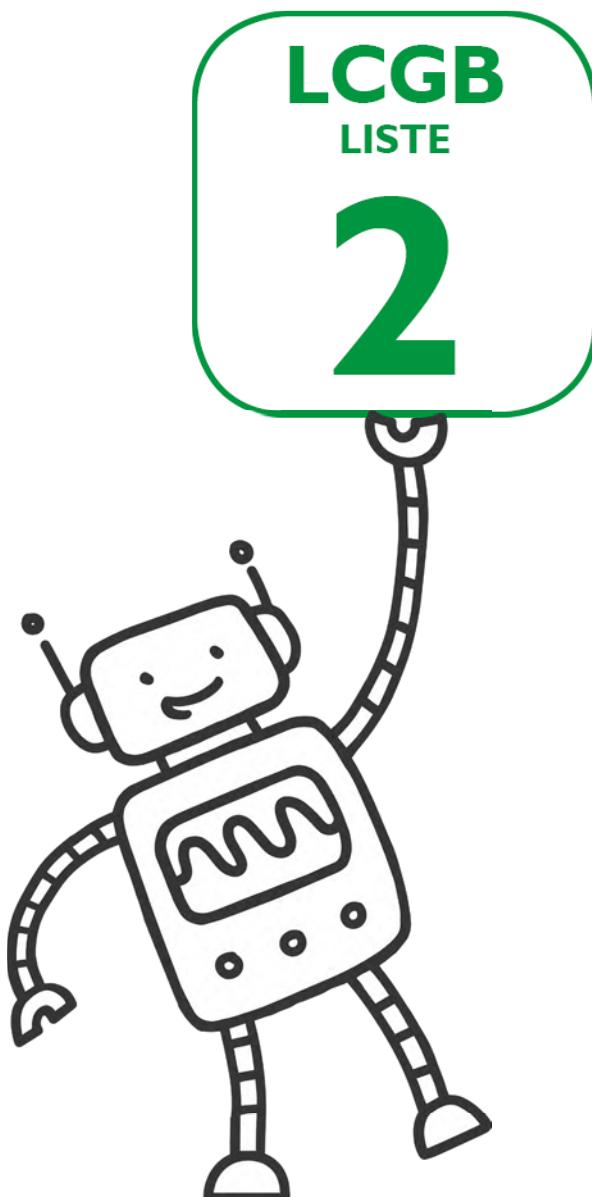
Renforcer le LCGB n'est pas une fin en soi. Nous considérons que ces élections sociales devront nous permettre d'avoir encore une meilleure représentation sur le terrain afin de pouvoir améliorer sensiblement notre service au membre.

**L'intérêt des membres est au cœur de l'engagement syndical des candidats de la liste 2 – LCGB !**



**Patrick DURY**

Président national du LCGB  
pdury@lcgb.lu



# EDITORIAL

## Sozialwahlen am 12. März 2019

### Die Kandidaten der Liste 2 sind die richtige Wahl!

In dieser Ausgabe des „Sozialen Fortschritt“ präsentiert der LCGB seine Kandidaten für die Sozialwahlen der Arbeitnehmerkammer am 12. März 2019.

Ich bin von unserem Erfolg bei diesen Wahlen überzeugt. Wir verfügen nicht nur über die richtigen Kandidaten für die Vertretung der Arbeitnehmer, sondern haben auch ein starkes Aktionsprogramm mit stichhaltigen Argumenten.

Der LCGB ist heute die einzige Gewerkschaft, die im Interesse aller Beschäftigten des privaten Sektors arbeitet und die, durch ihr Handeln und ihre Arbeit, ihre Serviceleistungen und die Vorteile für ihre Mitglieder kontinuierlich weiterentwickelt.

**Ohne unser gesamtes Aktionsprogramm zu wiederholen, möchte ich auf**

**fünf konkrete Engagements eingehen, denen sich der LCGB gegenüber allen Mitarbeitern und Rentnern verpflichtet:**

**1**

Der LCGB fordert die Stärkung der Kaufkraft durch die Beibehaltung der Lohn- und Rentenindexierung, durch auf bessere Lohnbedingungen ausgerichtete Kollektivvertragsverhandlungen, durch die regelmäßige Anpassung des sozialen Mindestlohns und der Renten sowie durch eine Steuerpolitik, die Niedriglohnverdiener entlastet.

**2**

Der LCGB setzt sich für eine neue Arbeitszeitgestaltung ein, die durch mehr Flexibilität für die Arbeitnehmer, durch die Mitbestimmung bei der Arbeitszeit-

planung zwischen Arbeitgebern und Personalvertretungen, durch ein Recht auf Teilzeitarbeit, durch die Entwicklung von Gleitzeitssystemen, durch die Einführung eines Zeitsparkontos, das mindestens dem des Öffentlichen Dienstes entspricht und durch die Möglichkeit von Altersteilzeit.

**3**

Der LCGB ist heute die einzige Gewerkschaftsorganisation, die die Existenzsicherung der Arbeitnehmer und ihrer Familien durch alternative Arbeitsmodelle bei Arbeitslosigkeit fordert, wie z.B. die Bewältigung von Personalüberhang durch eine Wiedereingliederungsstelle (CDR) und gemeinnützige Arbeit, durch einen besseren Arbeitnehmerschutz bei Krankheit, eine verbesserte berufliche Wiedereingliederung und natürlich durch

**Heute**

**ist**

**Morgen!**



die Abschaffung der Grenze von 52 bzw. 78 Krankheitswochen.

Diese letztgenannte Bestimmung, die die Existenz kranker Arbeitnehmer direkt gefährdet, ist eine wahre Schande für unser Land.

Der LCGB ist die einzige Gewerkschaft, die dieses soziale Fallbeil kritisiert und fordert, dass ein Arbeitnehmer das „Recht“ haben muss krank zu sein, bis er ins Berufsleben zurückkehren kann oder bis eine Invalidenrente gewährt wird.

4

Der LCGB fordert die Gleichbehandlung des privaten Sektors und des Öffentlichen Dienstes. Wir sind der Ansicht, dass eine Diskriminierung der Arbeitnehmer, die durch ihre Arbeit täglich den wirtschaftlichen Reichtum dieses Landes schaffen, inakzeptabel und unannehmbar ist. Zum Beispiel existieren der unbefristete Arbeitnehmerschutz bei Krankheit und das Zeitsparkonto derzeit nur für den Öffentlichen Dienst. Eine solche Diskriminierung muss gestoppt werden.

5

In den kommenden Jahren wird sich der LCGB intensiv mit dem Thema Digitalisierung befassen. Die Digitalisierung wird nicht nur in unserer Arbeitswelt, sondern auch in unserer Gesellschaft insgesamt einen großen Wandel bewirken, der die Gefahr einer digitalen Kluft mit sich bringt.

Für diesen Bereich, der für Arbeitnehmer von entscheidender Bedeutung ist, hat der LCGB ein spezifisches Aktionsprogramm entwickelt, das unter anderem auf dem Schutz der Privatsphäre der Arbeitnehmer und dem Recht auf Abschalten, der Anpassung des Arbeitsrechts an neue Technologien und einem Recht auf Weiterbildung angesichts der Digitalisierung basiert.

Schließlich sind die Vorbereitungen und der Erfolg dieser Sozialwahlen eine echte Teamleistung. Zusammen mit unseren Kandidaten, unseren dynamischen Gewerkschaftssekretären und allen engagierten Mitarbeitern werden wir den LCGB

in der Arbeitnehmerkammer und in den Personalvertretungen erfolgreich stärken.

Die Stärkung des LCGB ist kein Selbstzweck. Diese Sozialwahlen sollen es uns ermöglichen, noch besser in den Unternehmen vertreten zu sein, um unsere Leistungen für unsere Mitglieder wesentlich zu verbessern.

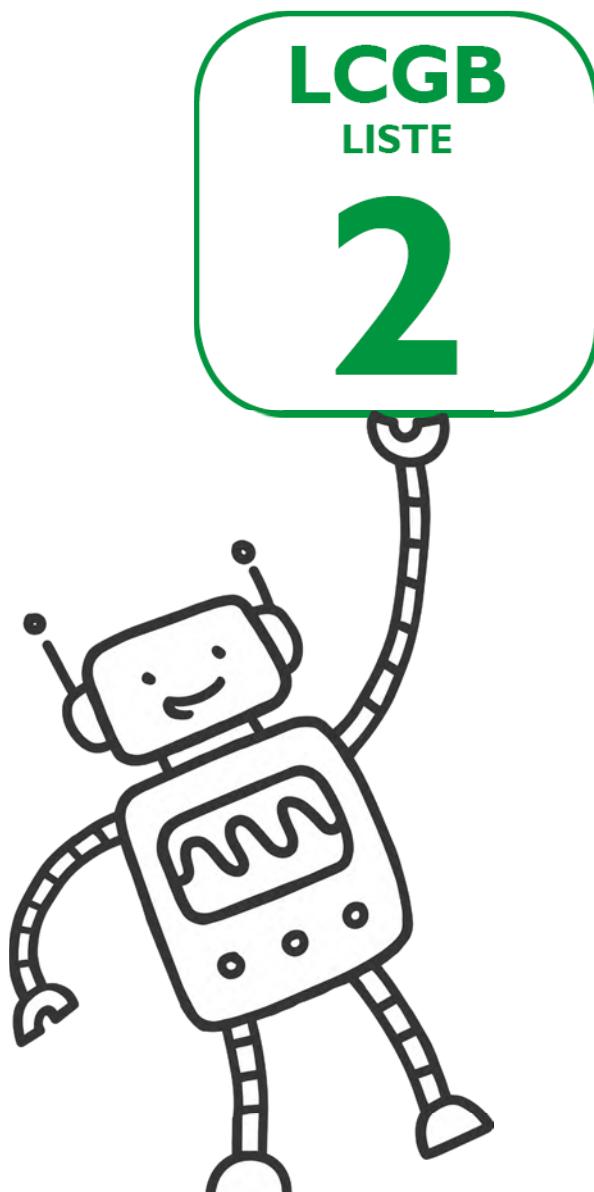
**Das Interesse unserer Mitglieder steht im Mittelpunkt des gewerkschaftlichen Engagements unserer Kandidaten der Liste 2 - LCGB!**



**Patrick DURY**

Nationalpräsident des LCGB

[pdury@lcgb.lu](mailto:pdury@lcgb.lu)





Le LCGB a le plaisir de vous inviter à sa

## RÉCEPTION DU NOUVEL AN

qui aura lieu  
mercredi, le 9 janvier 2019 à 19h00  
au hall polyvalent à Schifflange  
(Rue Denis Netgen)

### Inscription obligatoire

Dan LEGUIL  
① +352 49 94 24 318  
✉ dleguil@lcgb.lu



# SERVICE BUS

## BUS 1

- 17h30 Dikrech, Gare  
17h45 Ettelbréck, um Däich

## BUS 2

- 17h00 Wooltz, op der Lann  
17h10 Schumann's Eck

## BUS 3

- 17h15 Waasserbölleg, Gare  
17h30 Gréiwemaacher, Gare  
18h15 Munneref, Fussballterrain

## BUS 4

- 17h45 Hamm, Arrêt "Käschtewee"  
18h05 P&R Houwald

## BUS 5

- 18h15 Déifferdeng, Contournement  
18h30 Bieles, Arrêt Gemeng

## BUS 6

- 18h00 Beetebuerg, bei der Kierch  
18h15 Diddeleng, Gare  
18h30 Kayl, Arrêt "um Brill"

## BUS 7

- 18h30 Esch, bei der Schwemm

## BUS 10

- 17h30 Lechternach, Gare

## BUS 8

- 17h30 Réiden, Fussballterrain  
17h50 Habscht, Arrêt bei der Post  
17h55 Käerch, Arrêt Gemeng  
18h10 Dippech, Centre Culturel

## BUS 9

- 17h45 Walfer, Arrêt Gemeng  
18h05 Stroossen, Arrêt Gemeng  
18h15 Bartreng, Parking ARCA





## Elections sociales 2019

### Le LCGB donne 5 engagements pour renforcer les droits des salariés face à la digitalisation

A l'occasion d'une conférence de presse en date du 13 novembre 2018, Patrick DURY, Président national du LCGB, a présenté les 5 principaux engagements du LCGB quant aux élections sociales du 12 mars 2019. Au vu de la mutation du travail 4.0, le LCGB s'engage à renforcer les droits des salariés face à la digitalisation.

1

#### Pouvoir d'achat

Tout d'abord, le LCGB œuvre pour renforcer le pouvoir d'achat à l'aide du maintien de l'indexation des salaires et pensions et d'une adaptation des prestations sociales et familiales. Le LCGB revendique au-delà des meilleures conditions salariales au sein des conventions collectives ainsi qu'une politique fiscale en faveur des bas salaires afin de soulager le « Mëttelstandsbockel ».

2

#### Temps de travail

Le LCGB demande en outre une adaptation de l'organisation du temps de travail à la digitalisation avec notamment plus de flexibilité en faveur du salarié, un droit au temps partiel, des horaires mobiles, l'introduction généralisée du compte épargne temps ainsi que des nouveaux modèles de temps de travail afin de pouvoir réduire la durée de la vie professionnelle.

3

#### Sauvegarde des existences

Le LCGB s'engage également pour une meilleure protection du salarié malade par une amélioration du reclassement professionnel et par la suppression du principe des 52 respectivement 78 semaines de maladie. Le LCGB œuvre toutefois pour l'application de modèles alternatifs (gestion sureffectif, CDR, travaux d'utilité publique, etc.) afin de pouvoir lutter contre le chômage.

4

#### Équité de tous les salariés

Pour le LCGB, une équité absolue des salariés du secteur privé et public devra également être réalisée notamment au niveau du compte épargne temps et de la protection des salariés contre les risques de chômage et de maladie.

5

#### Digitalisation

Face à une mutation du monde du travail avec des questions irrémédiables qui se posent quant au télétravail, à la relation de travail, à la réorganisation du fonctionnement des entreprises, au travail moyennant une plateforme digitale, aux droits d'auteur et quant à la protection des données (une future ressource importante à protéger), le LCGB s'engage pour minimiser le risque d'une cassure digitale en fonction de l'âge, de la formation et du revenu.

Dans ce contexte, le LCGB revendique un meilleur encadrement des salariés au niveau de la formation initiale et continue, une adaptation du droit du travail à l'ère digitale afin de refléter les nouvelles formes de travail et nouvelles technologies ainsi qu'un droit à la déconnexion afin de protéger la vie privée des salariés. Le LCGB demande également de créer un Ministère pour la digitalisation (une revendication du LCGB pour les négociations de coalition) accompagnée d'une amélioration de la protection des données.

# Sozialwahlen 2019

## 5 Verpflichtungen des LCGB zur Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Digitalisierung

Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, stellte auf einer Pressekonferenz am 13. November 2018 die 5 wichtigsten Engagements des LCGB hinsichtlich der Sozialwahlen vom 12. März 2019 vor. Angesichts des Wandels zur Arbeit 4.0 setzt sich der LCGB für die Stärkung der Arbeitnehmerrechte in der Digitalisierung ein.

1

### Kaufkraft

Der LCGB setzt sich für die Stärkung der Kaufkraft ein, durch den Erhalt der Lohn- und Rentenindexierung und die Anpassung der Sozial- und Familienleistungen. Der LCGB fordert neben optimalen Gehaltsbedingungen in den Kollektivverträgen eine Steuerpolitik, die Niedriglohnverdiener entlastet, um den „Mittelstandsböckel“ zu glätten.

2

### Arbeitszeiten

Der LCGB fordert auch eine Anpassung der Arbeitszeitgestaltung an die Digitalisierung, einschließlich mehr Flexibilität zugunsten der Arbeitnehmer, einem Recht auf Teilzeitarbeit, Gleitzeit, die allgemeine Einführung eines Zeitsparkontos und neue Arbeitszeitmodelle, um die Dauer der Lebensarbeitszeit zu verkürzen.

3

### Existenzsicherung

Der LCGB setzt sich außerdem für einen verbesserten Schutz kranker Arbeitnehmer ein und fordert die Verbesserung der beruflichen Wiedereingliederung und die Abschaffung der 52 bzw. 78 Wochengrenze bei Langzeiterkrankung. Der LCGB setzt sich für alternative Modelle (Verwaltung des Personalüberhangs, CDR, gemeinnützige Arbeit usw.) zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ein.

4

### Gleichstellung aller Arbeitnehmer

Der LCGB fordert weiterhin die Realisierung einer absoluten Gleichberechtigung zwischen den Arbeitnehmern im privaten und öffentlichen Sektor, insbesondere im Hinblick auf Zeitsparkonten und den Arbeitnehmerschutz vor den Risiken von Arbeitslosigkeit und Krankheit.

5

### Digitalisierung

Angesichts einer sich wandelnden Arbeitswelt mit unumgänglichen Fragen zur Telearbeit, zu den neuen Formen des Arbeitsverhältnisses, zur Reorganisation des Unternehmensbetriebs, zur Arbeit mittels einer digitalen Plattform, zum Urheberrecht und dem Schutz der Daten (eine wichtige zu schützende Zukunftressource) setzt sich der LCGB dafür ein, das Risiko einer digitalen Kluft aufgrund von Alter, Ausbildung und Einkommen zu minimieren.

In diesem Zusammenhang fordert der LCGB eine bessere Betreuung der Arbeitnehmer, insbesondere im Hinblick auf die Aus- und Weiterbildung, eine Anpassung des Arbeitsrechts an das digitale Zeitalter, mitsamt den neuen Arbeitsformen und Technologien, sowie ein Recht auf Abschalten zum Schutz der Privatsphäre der Arbeitnehmer. Der LCGB fordert auch die Schaffung eines Ministeriums für Digitalisierung (eine Forderung des LCGB im Rahmen der Koalitionsverhandlungen) mit einem verbesserten Datenschutz.

Der LCGB-Slogan „Haut ass Muer - D'Aarbecht vu Muer schon Haut zesummen gestalten“ bzw. „Heute ist morgen - Die Arbeit von morgen schon heute zusammen gestalten!“ für die Sozialwahlen 2019 spiegelt dieses Engagement für die digitale Arbeit wider. Arbeit 4.0 muss für den Menschen gestaltet werden, um den zukünftigen sozialen Zusammenhalt unserer Gesellschaft zu gewährleisten. Der kleine Roboter stellt visuell die Digitalisierung dar, die den Arbeitnehmer bei seiner täglichen Arbeit unterstützt.



## Prestations en nature de la CNS

### Choix et paiement du médecin

Au Luxembourg, l'assuré a le libre choix du médecin et doit avancer les frais d'honoraires. Ceux-ci lui sont remboursés par la CNS selon le tarif de la caisse.

#### Système du tiers payant

Le système du tiers payant garanti en certains cas une prise en charge directe des frais. Le médecin facture alors ses prestations directement à la CNS, qui les prend en charge par le système du tiers payant et l'assuré paie uniquement la partie des frais, qui n'est pas remboursée par la CNS ou qui est exclue du système du tiers payant.

### Participation aux frais médicaux

Pour les enfants et jeunes de moins de 18 ans, tous les frais des médecins, d'orthophonie, de psychomotricité et de soins infirmiers sont pris en charge à 100 %.

Pour les adultes, les frais médicaux sont pris en charge à 100 % sous réserve des exceptions suivantes :

- pour les visites médicales en milieu extra-hospitalier la participation de l'assuré s'élève à 20 % du tarif minimum de la visite ordinaire du médecin ;
- pour les actes et services inscrits dans la nomenclature, qui ne sont pas visés à l'alinéa précédent, la participation de l'assuré s'élève à 12 %, pour autant qu'ils soient réalisés en dehors d'un traitement hospitalier stationnaire ou d'un traitement hospitalier ambulatoire en place de surveillance.

En cas d'hospitalisation d'un assuré de plus de 18 ans, la participation aux frais s'élève à 21,45 € par jour pour un maximum de 30 jours (en cas d'hospitalisation lors d'un accouchement, cette participation n'est pas due pendant les 12 premiers jours). En cas d'admission en place de surveillance ou hôpital de jour, ou en cas de rééducation et/ou de réadaptation fonctionnelle en traitement ambulatoire, la participation aux frais s'élève à 10,73 € (à l'exception des traitements en hôpital de jour psychiatrique).

## Sachleistungen der CNS

### Wahl und Honorarzahlung des Arztes

In Luxemburg hat der Versicherte die freie Wahl des Arztes. Der Versicherte zahlt das Arzt-Honorar. Die Rückerstattung durch die CNS erfolgt laut den Tarifen der Krankenkasse.

#### Direkte Leistungsabrechnung („Système du tiers payant“)

Die direkte Leistungsabrechnung sichert in bestimmten Fällen die direkte Kostenübernahme. Der Arzt verrechnet seine Leistungen direkt mit der CNS und der Versicherte zahlt lediglich den Kostenanteil, der nicht durch die CNS gedeckt ist oder von der direkten Leistungsabrechnung ausgeschlossen ist.

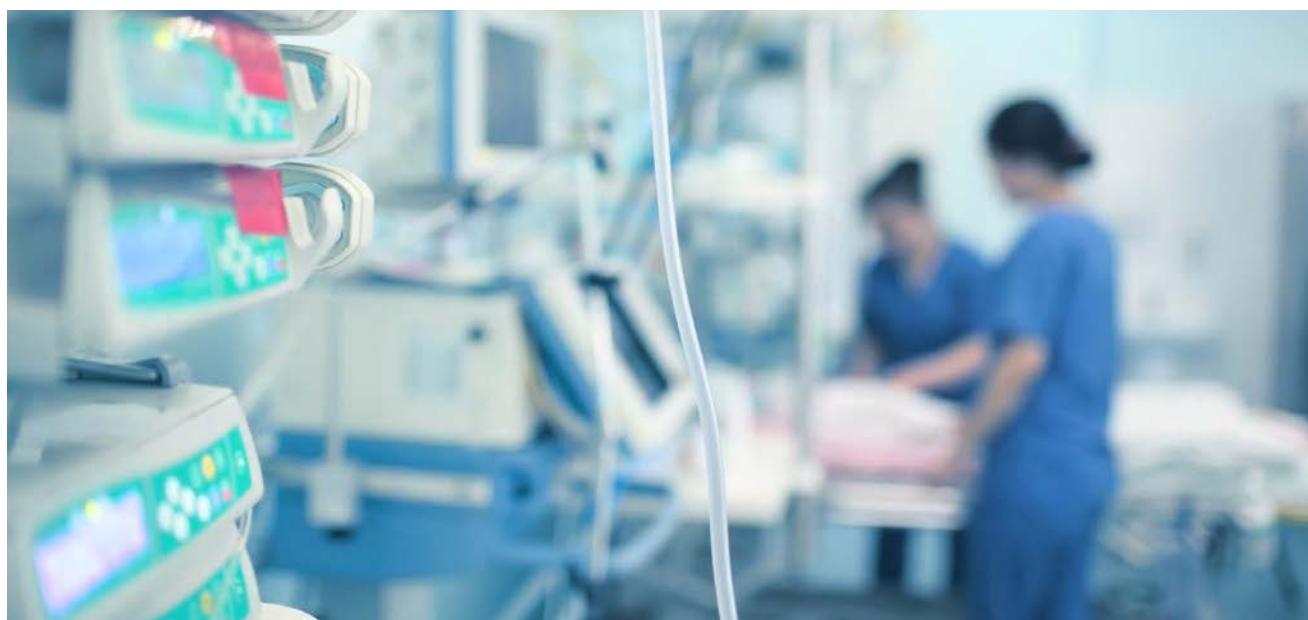
### Beteiligung an den medizinischen Kosten

Für Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren werden alle Kosten für ärztliche, logopädische, psychomotorische und krankenpflegerische Behandlungen vollständig übernommen.

Für Erwachsene werden die medizinischen Kosten vollständig übernommen mit Ausnahme:

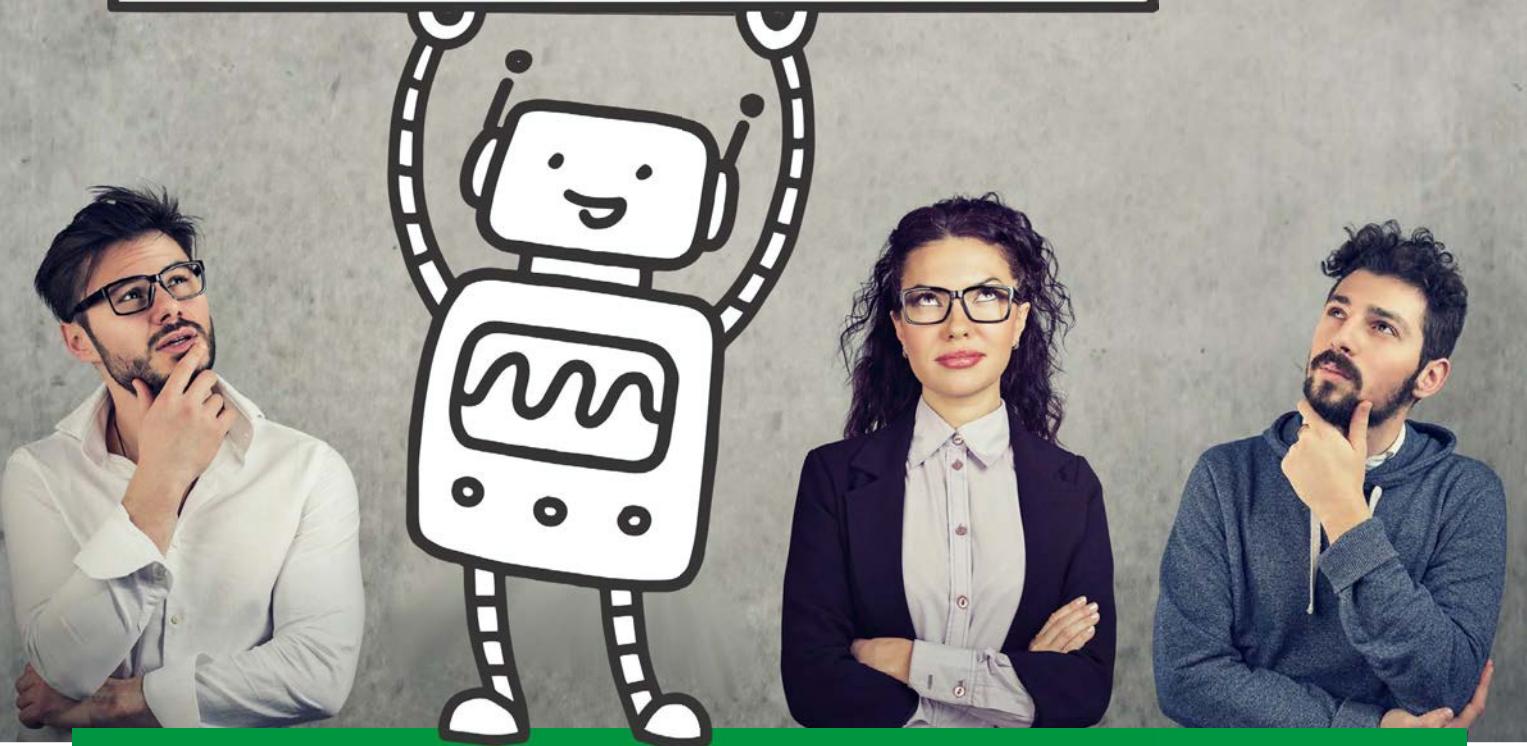
- für ärztliche Untersuchungen (ohne Krankenhausaufenthalt) beträgt die Selbstbeteiligung 20 % des Mindesttarifs eines regulären Arztbesuches;
- für Behandlungen und Leistungen, die im Leistungskatalog (Nomenklatur) vermerkt sind und nicht unter Vorgenanntes fallen, beträgt die Selbstbeteiligung 12 %, sofern sie weder stationär noch ambulant im Krankenhaus bzw. einer Überwachungsstruktur stattfanden.

Versicherte über 18 Jahre müssen bei einem Krankenaufenthalt eine Zuzahlung von 21,45 € pro Tag leisten für maximal 30 Tage in einem Kalenderjahr. Im Falle eines Krankenaufenthaltes aufgrund einer Entbindung, wird diese Beteiligung während den ersten 12 Tagen nicht fällig. Bei Aufnahme in eine Tagesklinik oder Überwachungsstruktur oder bei einer ambulanten Rehabilitation beläuft sich die Kostenbeteiligung auf 10,73 € (ausgenommen sind Kinder und Behandlungen in einer psychiatrischen Tagesklinik).





CHAMBRE DES SALARIES  
LUXEMBOURG



## Modalités de la CSL / Modalitäten der CSL

### Elections sociales le 12 mars 2019

Suite aux dernières élections sociales de 2013, le LCGB remplit actuellement 15 des 60 sièges au sein de la Chambre des salariés (CSL) :

- 2 pour le groupe 1 - sidérurgie
- 3 pour le groupe 2 - autres industries
- 1 pour le groupe 3 - construction
- 1 pour le groupe 4 - services et intermédiation financiers
- 4 pour le groupe 5 - autres services
- 1 pour le groupe 6 - administrations et entreprises publiques
- 1 pour le groupe 7 - santé et action sociale
- 2 pour le groupe 9 - retraités.

Les 15 représentants du LCGB font partie de l'assemblée plénière, qui est l'organe suprême de la Chambre des salariés. Elle décide des affaires d'importance et évacue notamment les avis à soumettre au Gouvernement. L'assemblée élit un comité, qui constitue l'organe de gestion et d'exécution de la CSL. Il se compose du président, de quatre vice-présidents, de six assesseurs élus, du trésorier, du président de la Commission des finances et de la présidente du Comité à l'égalité. Avant le vote définitif des avis relatifs à un projet de loi ou de règlement grand-ducal par l'assemblée plénière, ces avis sont discutés et élaborés par une des 5 commissions internes.

### Sozialwahlen am 12. März 2019

Seit den letzten Sozialwahlen im Jahr 2013 hat der LCGB 15 von 60 Sitzen in der Arbeitnehmerkammer (CSL) inne:

- 2 der Gruppe 1 - Eisen- und Stahlindustrie
- 3 der Gruppe 2 - Sonstige Industrien
- 1 der Gruppe 3 - Bauwesen
- 1 der Gruppe 4 - Finanzdienstleistungen
- 4 der Gruppe 5 - Dienstleistungssektor
- 1 der Gruppe 6 - Verwaltung und öffentliche Unternehmen
- 1 der Gruppe 7 - Gesundheit und Soziales
- 2 der Gruppe 9 - Rentner

Diese 15 LCGB-Gewerkschaftsvertreter sind Teil des Plenums, dem obersten Organ der CSL. Es entscheidet über wichtige Angelegenheiten und arbeitet die der Regierung zu unterbreitenden Stellungnahmen aus. Das Plenum wählt einen Vorstand, der das ausführende Organ der Kammer ist und die laufenden Geschäfte führt. Er setzt sich aus dem Vorsitzenden, 4 stellvertretenden Vorsitzenden, 6 gewählten Beisitzern, dem Kassenwart, dem Vorsitzenden des Finanzausschusses und der Vorsitzenden des Ausschusses für Chancengleichheit zusammen. Vor der endgültigen Abstimmung über die Stellungnahmen zu Entwürfen von Gesetzen oder großherzoglichen Verordnungen werden diese vom einem der 5 internen Ausschüsse besprochen und ausgearbeitet.

# Chambre des salariés (CSL)

La CSL est une chambre professionnelle, qui compte plus de 500.000 membres au Luxembourg. Tous les salariés/retraités travaillant/ayant travaillé au Luxembourg sont obligatoirement membres de la CSL, sans distinction de leur résidence ou nationalité. La cotisation annuelle est prélevée automatiquement par l'employeur sur le salaire du mois de mars. Elle permet à la CSL de mener ses activités et missions et se chiffre à :

- 31 € pour tout salarié/retraité avec un revenu mensuel > 300 € bruts ;**  
**10 € pour tout salarié/retraité avec un revenu mensuel < 300 € bruts ;**  
**4 € pour tout apprenti.**

Les attributions et activités de la Chambre des salariés :

- mission consultative par l'élaboration d'avis sur des projets de loi et des règlements grand-ducaux ;
- mission représentative par la présence dans les organes consultatifs de l'État ;
- mission d'information par une série de publications à l'intention des salariés et du monde du travail ;
- mission de formation initiale en contribuant à la conception et l'organisation de la formation professionnelle ;
- mission de formation continue en offrant des formations pour adultes par le biais du Luxembourg Lifelong Learning Center ;
- désignation de représentants des salariés auprès des organismes de la sécurité sociale et d'assesseurs auprès des juridictions du travail et de la sécurité sociale.

**Plus d'informations sur les thèmes actuels de la CSL :**  
**[www.csl.lu](http://www.csl.lu)**

## Qui peut voter ?

En mars 2019, les salariés occupés au Luxembourg et les retraités qui l'ont été, peu importe leur nationalité ou leur lieu de résidence, sont invités à participer à l'élection de leurs représentants au sein de la Chambre des salariés (CSL).

## Comment voter ?

Le vote s'effectue par correspondance à l'aide d'un bulletin anonyme. La participation n'est pas obligatoire, mais pourtant bien utile. En principe, en janvier 2019, un bulletin de vote relatif à votre catégorie professionnelle vous parviendra à votre domicile par courrier. Remplissez-le et renvoyez-le à votre bureau de vote à l'aide de l'enveloppe préaffranchie. L'enveloppe contenant votre bulletin de vote doit être postée en temps utile, surtout si vous résidez à l'étranger.

**Pour plus d'informations sur le déroulement des élections, consultez le flyer et la vidéo explicatifs : [www.lcgb.lu / Elections sociales 2019](http://www.lcgb.lu/Elections-sociales-2019)**

**LCGB-INFO**  
Chambre des Salariés (CSL)  
**Comment voter ? Wie wähle ich ?**

**1**  
Le matériel de vote vous est adressé par courrier avec :  
• Explications  
• Bulletin de vote  
• Enveloppe neutre  
• Enveloppe de renvoi

**2**  
Votez pour les candidats du LCGB !  
La méthode la plus sûre et la plus simple consiste à cocher le cercle au-dessus de la LISTE 2 LCGB (x ou noirir !).

**3**  
Préparez l'envoi du bulletin de vote :  
Pliez le bulletin à l'angle droit et placez-le dans l'enveloppe neutre, qui vous a été envoyée avec votre bulletin de vote.

**4**  
Validez l'enveloppe de renvoi :  
Signez à l'endroit indiqué sur l'enveloppe de renvoi portant l'adresse du président du bureau électoral.

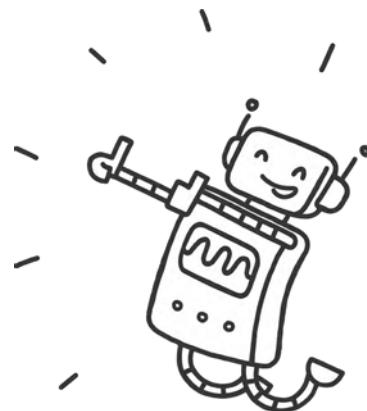
**5**  
Finalisez l'enveloppe de renvoi :  
Placez l'enveloppe neutre dans l'enveloppe de renvoi et fermez-là !

**6**  
Envoi postal :  
Renvoyez l'enveloppe de renvoi fermée par le simple dépôt dans une boîte à lettres la plus proche (au Luxembourg ou à l'étranger) et ce dans un délai suffisant.  
Le port est payé par le destinataire, aussi bien pour un envoi au Grand-Duché de Luxembourg qu'un envoi à partir de l'étranger.

**POST**

## Pourquoi voter ?

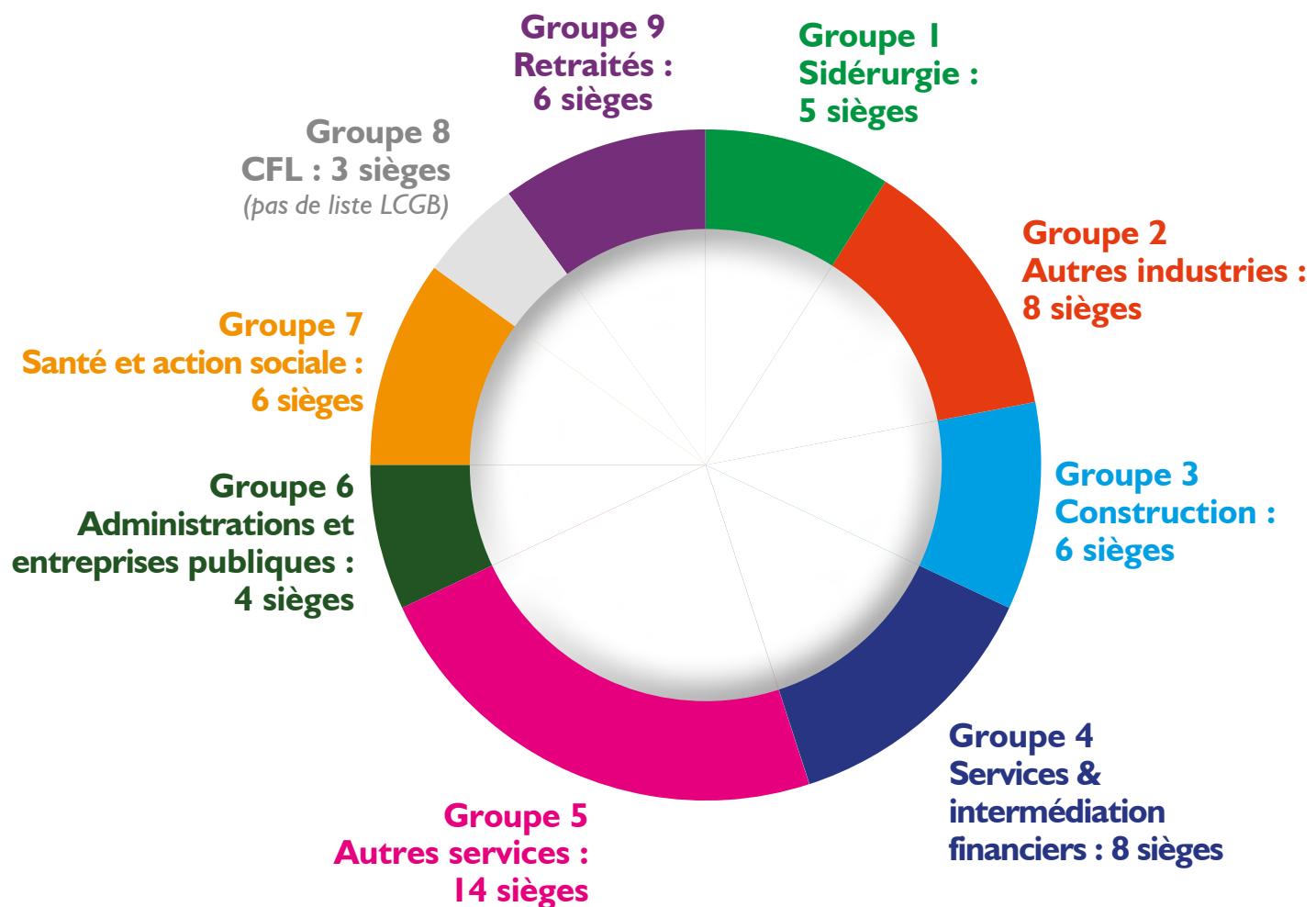
La Chambre des salariés (CSL) défend les intérêts de plus de 500.000 ressortissants en représentant tous les salariés et apprentis (résidents et non-résidents) travaillant au Luxembourg ainsi que les retraités y ayant travaillé. En votant, vous pouvez renforcer le poids des salariés dans les débats politiques. La CSL est votre voix dans la procédure législative et dans de nombreuses institutions socioéconomiques du Luxembourg.



## Pour qui voter ?

La Chambre des salariés est composée de 60 membres élus, répartis dans plusieurs groupes. Vous votez pour les candidats issus de votre catégorie socioprofessionnelle. Ce sont les syndicats actifs dans ces différents secteurs, notamment le LCGB, qui établissent des listes avec leurs candidats respectifs. Vous pouvez voter soit pour une liste, soit pour un nombre de candidats individuels correspondant au nombre de membres à élire dans votre groupe.

## Répartition des catégories socioprofessionnelles :



# Arbeitnehmerkammer (CSL)

Die CSL ist eine Berufskammer mit mehr als 500.000 Mitgliedern in Luxemburg. Alle Angestellten und Rentner, die in Luxemburg tätig sind oder waren, sind automatisch Mitglied in der CSL, unabhängig ihres Wohnorts oder Nationalität. Der Mitgliedsbeitrag wird automatisch von Ihrem Arbeitgeber vom Monatsgehalt vom März einbehalten. Dieser Mitgliedsbeitrag ermöglicht der CSL, ihre Aufgaben zu erfüllen und beziffert sich auf:

- 31 € für Angestellte/Rentner mit einem monatlichen Einkommen > 300 € brutto;**  
**10 € für Angestellte/Rentner mit einem monatlichen Einkommen < 300 € brutto;**  
**4 € für alle Auszubildenden.**

Die Zuständigkeiten und Tätigkeiten der Arbeitnehmerkammer:

- konsultative Aufgabe durch Ausarbeitung von Stellungnahmen zu Entwürfen für Gesetze und großherzogliche Verordnungen;
- Vertretung in den staatlichen Beratungsgremien;
- Information durch zahlreiche Veröffentlichungen für Arbeitnehmer und die Arbeitswelt;
- Erstausbildung durch die Mitwirkung an der Gestaltung und Organisation der Berufsausbildung;
- Weiterbildungsangebote für Erwachsene über das Lifelong Learning Center Luxemburg;
- Entsendung von Arbeitnehmervertretern in die Sozialversicherung und als Beisitzer an das Sozial und Arbeitsgerichts.

Weitere Informationen zu den aktuellen Themen der CSL:  
[www.csl.lu](http://www.csl.lu)

## Wer darf wählen?

Im März 2019 sind die Arbeitnehmer und Rentner, die in Luxemburg beschäftigt sind oder waren, ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit oder ihres Wohnortes dazu aufgefordert, an der Wahl der Vertreter ihrer Berufskammer, der CSL, teilzunehmen.

## Wie wählen?

Die Wahl erfolgt in Form einer geheimen Briefwahl. Die Teilnahme ist nicht verpflichtend, aber wichtig. Voraussichtlich im Januar 2019 erhalten Sie per Post einen Ihrer Berufsgruppe entsprechenden Stimmzettel. Füllen Sie diesen bitte aus und senden Sie ihn im beigefügten Rückumschlag zurück. Der Wahlzettel muss rechtzeitig eingesandt werden, vor allem wenn Sie im Ausland wohnen.

Weitere Informationen bezüglich des Wahlablaufs finden Sie im Flyer/Video  
des LCGB: [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu) / Sozialwahlen 2019

The infographic illustrates the six steps of the voting process:

- 1. Die Wahlunterlagen erhalten Sie per Post mit:**
  - Erläuterungen
  - dem Wahlzettel
  - einem neutralen Umschlag
  - einem Rückumschlag
- 2. Stimmen Sie für die LCGB-Kandidaten!**

Die sicherste und einfachste Methode besteht darin, den Kreis über der LISTE 2 LCGB anzukreuzen (x oder schwärzen!).
- 3. Bereiten Sie den Versand des Wahlzettels vor:**

Falten Sie den Wahlzettel im rechten Winkel und stecken Sie ihn in den **neutralen Umschlag**, den Sie zusammen mit dem Wahlzettel per Post zugestellt bekommen haben.
- 4. Gültigkeit des Rückumschlags:**

Unterschreiben Sie auf dem Rückumschlag, der die Adresse des Präsidenten des Wahlbüros beinhaltet, an der hierzu vorgesehenen Stelle.
- 5. Fertigstellung des Versands:**

Stecken Sie den neutralen Umschlag in den Rückumschlag und schließen Sie diesen!
- 6. Postversand:**

Werfen Sie den geschlossenen Rückumschlag rechtzeitig in einen **Briefkasten ihrer Wahl** (in Luxemburg oder einen ausländischen Briefkasten).

Das Porto zahlt der Empfänger, sowohl beim Versand des Umschlags in Luxemburg als auch aus dem Ausland.

**LCGB-INFO**  
Chambre des Salariés (CSL)  
**Comment voter ? Wie wähle ich ?**

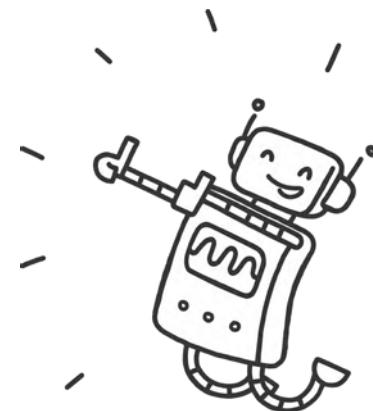
**BULLETIN DE VOTE GROUPE : 5**

**POST**

LIRE PUBLICATION DU LCGB | 17 RUE DIX CONFORT, BP 1798 L-1112 LUXEMBOURG  
TEL: +352 26 41 - INFO@LCGB.LU | WWW.LCGB.LU

## Warum wählen?

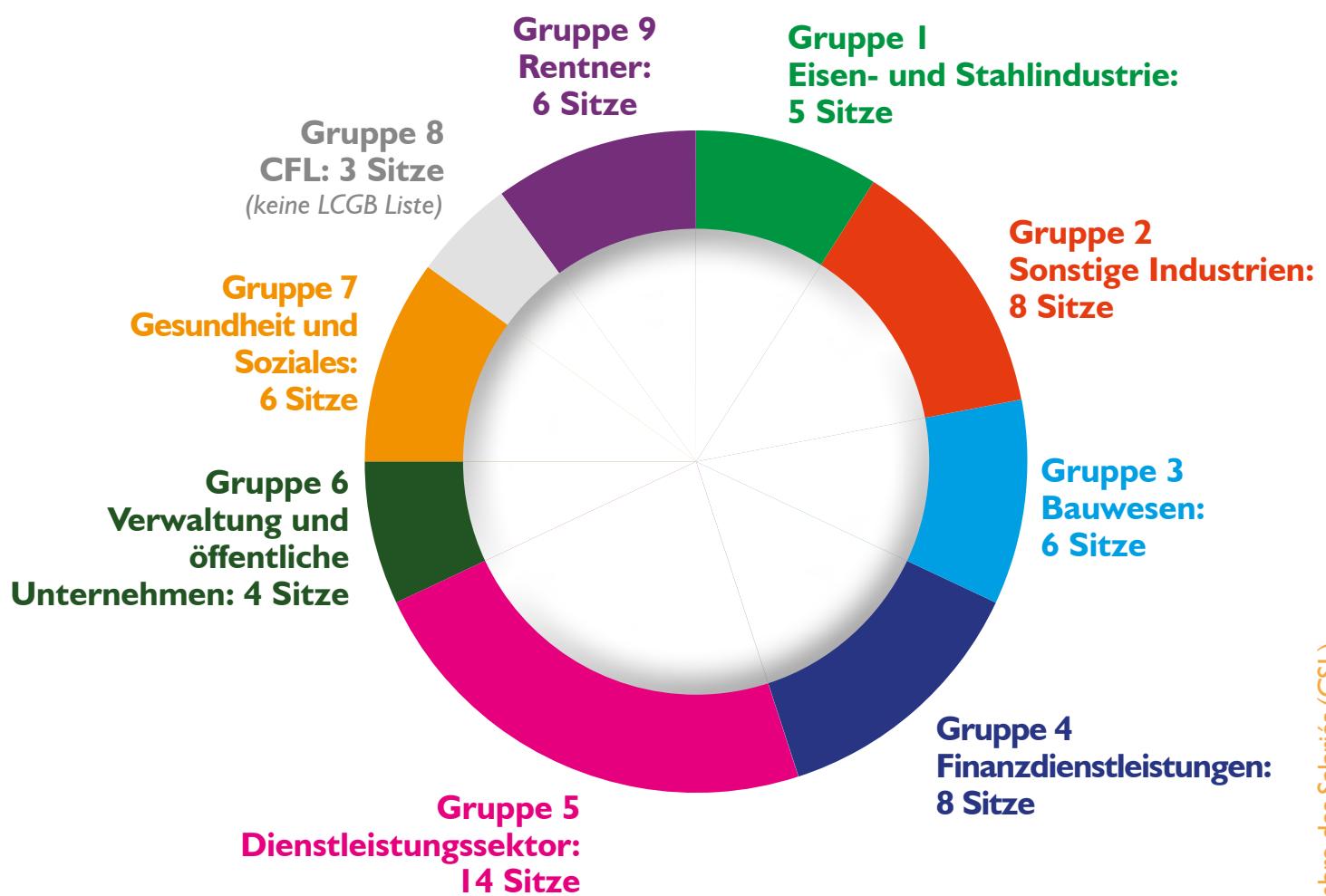
Die Arbeitnehmerkammer (CSL) verteidigt die Interessen ihrer über 500.000 Mitglieder. Sie vertritt alle in Luxemburg und im Ausland ansässigen Arbeitnehmer und Lehrlinge, die in Luxemburg tätig sind, sowie die früher in Luxemburg beschäftigten Rentner. Somit ist die CSL Ihre Stimme im Gesetzgebungsverfahren und in den zahlreichen sozialwirtschaftlichen Einrichtungen des Landes. Ihre Stimme stärkt den Einfluss der Arbeitnehmer bei den politischen Debatten.



## Wen wählen?

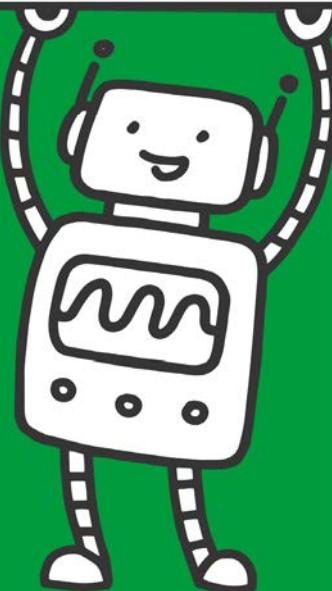
Die Arbeitnehmerkammer besteht aus 60 gewählten Mitgliedern, die in verschiedene Gruppen aufgeteilt sind. Sie stimmen jeweils für die in Ihrer Berufsgruppe aufgestellte Kandidaten. Diese Listen werden mit Kandidaten seitens der in den jeweiligen Sektoren tätigen Gewerkschaften, darunter auch der LCGB, aufgestellt. Dabei können Sie entweder eine ganze Liste wählen oder aber eine bestimmte Anzahl einzelner Kandidaten, die der Anzahl der in Ihrer Gruppe zu wählenden Mitglieder entspricht.

## Sitzaufteilung der Berufsgruppen:



**Vos candidats LCGB  
pour la  
Chambre des salariés**

**Ihre LCGB-Kandidaten der  
Arbeitnehmerkammerwahlen**



**LCGB  
LISTE  
2**

**GROUPE 1 : SIDÉRURGIE  
GRUPPE 1: EISEN- UND STAHLINDUSTRIE**



**BARTHOLMÉ Marc**  
Niedercorn  
ArcelorMittal  
Administration



**BENI Nazzareno**  
Soleuvre  
ArcelorMittal  
Differdange



**BEVILACQUA  
Donato**  
Crauthem  
ArcelorMittal  
Belval



**CONTER Georges**  
Esch-sur-Alzette  
ArcelorMittal  
Administration



**HEINZ Romain**  
Rumelange  
ArcelorMittal  
Administration



**LEFFLOT Frédéric**  
Villers-la-Montagne (F)  
ArcelorMittal  
Belval



**MAAS Marie Nicole  
dite Nicole**  
Esch-sur-Alzette  
ArcelorMittal  
Belval



**REDING Marc**  
Stolzembourg  
ArcelorMittal  
Differdange



**VICARI VENTO Serge**  
Rodange  
ArcelorMittal  
Belval



**WEBER Christian**  
Rédange (F)  
ArcelorMittal  
Differdange

## GROUPE 2 : AUTRES INDUSTRIES

### GRUPPE 2: SONSTIGE INDUSTRIEN



**BLUM**  
Jean dit John  
Brandenbourg  
Goodyear



**COLLIN Michel**  
Latour (B)  
Goodyear



**DEOM**  
Jean-Jacques  
Habay-la-Neuve (B)  
Ceratizit



**DORMANS**  
Catherine dite  
**Ankie**  
Troisvierges  
Goodyear



**FERLISI**  
Gioacchino dit  
**Jacky**  
Differdange  
Husky



**FERREIRA PEREIRA**  
**Elisa**  
Godbrange  
Cebi Luxembourg



**FRISONI** Anne-Laure  
épouse **BUCARELLI**  
Hussigny-Godbrange (F)  
Ceratizit



**HILSEMER**  
Jean dit Johnny  
Mondercange  
Dupont de Nemours



**HIRT** Marc  
Ettelbruck  
Goodyear



**KUBICA** Kevin  
Berbourg  
Luxlait



**MAJERUS** Marco  
Steinfort  
Dupont de Nemours



**MAJERUS** Nicolas  
dit Nico  
Kaundorf  
Tarkett



**MULLER** Stéphane  
Wolkrange (B)  
Rotarex



**RENAUD** Grégory  
Arlon (B)  
Ceratizit



**SCHEUREN**  
Sylvia dite Sylvie  
Medernach  
Goodyear



**VANHEMELRYCK**  
Anne  
Habay-la-Vieille (B)  
Rotarex

**Elections  
sociales**

**12.03.19**



## GROUPE 3 : CONSTRUCTION

## GRUPPE 3: BAUWESEN



**AGOSTINI  
Stéphane**  
Meix-le-Tige (F)  
Soclair Equipements



**CORNIERE Guy**  
Florange (F)  
Lux TP



**DA COSTA  
SOBRADO Carmim**  
Pétange  
Perrard



**DIAS CERQUEIRA  
Salvador Manuel**  
Boulaide  
Spinor



**DINIS QUINTEIRA  
Agostinho**  
Deiffelt  
Rinnen Construction



**DOS REIS CARDOSO  
António Ramiro**  
Esch-sur-Alzette  
Pianon Construction



**GOMES DELGADO  
Wilson Manuel**  
Diekirch  
Elco



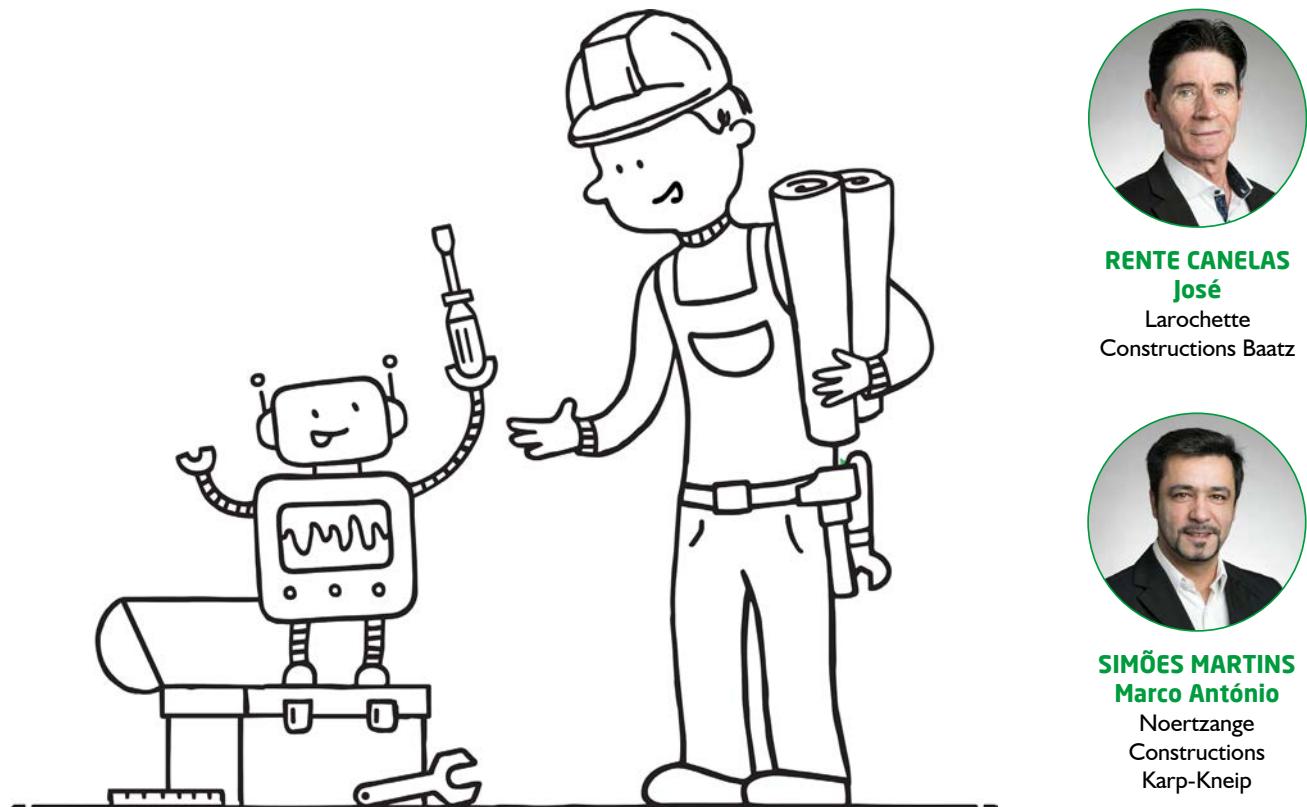
**KAUFFMANN  
Chantal épouse  
GASPER**  
Wiltz  
FD Electric



**MARQUES DE  
ALMEIDA VALENTE  
António**  
Reuland  
Prefalux



**PITOU Desiré Willy  
dit Willy**  
Thionville (F)  
Lux TP



**RENTE CANELAS  
José**  
Larochette  
Constructions Baatz



**SIMÕES MARTINS  
Marco António**  
Noertzange  
Constructions  
Karp-Kneip

## GROUPE 4 : SERVICES & INTERMÉDIATION FINANCIERS

## GRUPPE 4: FINANZDIENSTLEISTUNGEN



**BOSSIO Maria**  
Luciana dite Marilù  
Differdange  
BIL SA



**CAMILO PEGAS**  
Marco Gabriel  
Pétange  
BIL SA



**DALEIDEN Sylvie**  
Grevenmacher  
BGL BNP Paribas



**DARESTA Anna**  
Sanem  
BGL BNP Paribas



**DAVID Isabelle**  
Léglise (B)  
RBC Investor &  
Treasury Services



**DI LETIZIA**  
Gabriele dit Gab  
Bergem  
BGL BNP Paribas



**FERNS Andrew**  
Munsbach  
JP Morgan



**FRIEDRICH**  
Jean-Paul  
Dudelange  
BGL BNP Paribas



**GAUCI Rebecca**  
Thionville (F)  
BGL BNP Paribas



**LESSURE Robert**  
Luxembourg  
BGL BNP Paribas



**MANIERI Marco**  
Platen  
RBC Investor &  
Treasury Services



**MIGEAUX Benoît**  
Châtillon (B)  
BIL SA



**RIDOSH Nancy**  
épouse **SCHWARTZ**  
Echternach  
Clearstream



**SCHARFF Michel**  
Arlon (B)  
BIL SA



**TOTH Maria**  
épouse **FLORENTIN**  
Schouweiler  
BIL SA



**VILLANCE Claude**  
Saint-Pierre (B)  
RBC Investor &  
Treasury Services

## GROUPE 5 : AUTRES SERVICES

## GRUPPE 5: DIENSTLEISTUNGSSEKTOR



**DURY Patrick**  
Differdange  
LCGB



**ANTONY Anouk**  
épouse  
**LIEBETEGGER**  
Luxembourg  
Luxemburger Wort



**BADID Mohamed**  
dit Momo  
Niedercorn  
Kuehne + Nagel



**BAZZUCCHI Elidé**  
épouse **MAILLARD**  
Hayange (F)  
ISS Facility Services



**BECKER Dirk**  
Aachen (D)  
Cargolux



**BENTO OLEIRO Liliana**  
dite Lili épouse  
**DA SILVA FRAGATA**  
Luxembourg  
LCGB



**CAMILLINI Gilles**  
Neufchef (F)  
Cactus



**CAMPOLARGO**  
**PIRES Reinaldo**  
Wasserbillig  
Arnold Kontz Group



**CARVALHOSA**  
**HENRIQUES João**  
**Alberto**  
Audun-le-Tiche (F)  
Luxair



**CONTER Céline**  
Belvaux  
LCGB



**DA SILVA SANTOS**  
Lita de Fátima épouse  
**DE OLIVEIRA BORGES**  
Niedercorn  
Dussmann Service



**FERBER Anne**  
épouse **LEMMER**  
Hassel  
Paul Wurth



**GIANNINI Antonio**  
dit Toni  
Aubange (B)  
Dussmann Security



**KNEBELER**  
**Christophe**  
Bettembourg  
LCGB



**LENOIR Elodie**  
Hussigny-Godbrange  
(F)  
Cactus



**LIMA LOPES Ligia**  
Maria épouse  
**DELGADO RODRIGUES**  
Ettelbruck  
Dussmann Catering



**LOMEL Francis**  
Kayl  
LCGB



**LOPES AFONSO**  
David  
Rehon (F)  
Lamesch Sita Suez



**LUIS DA SILVA**  
**MELO Miguel**  
Bascharage  
Voyages Sales-Lentz



**MACHADO**  
**Dominique**  
Soleuvre  
Voyages Sales-Lentz



**NICOLAS**  
Jean-Pierre  
Harlange  
Delhaize



**OLINGER**  
Stéphanie  
Luxembourg  
Luxair



**OLIVEIRA DA COSTA** Christine  
Mondercange  
Luxair



**ORLANDI** Virginie  
Junglinster  
Luxemburger Wort



**PINTO DA SILVA**  
Alberto João  
Luxembourg  
Luxair



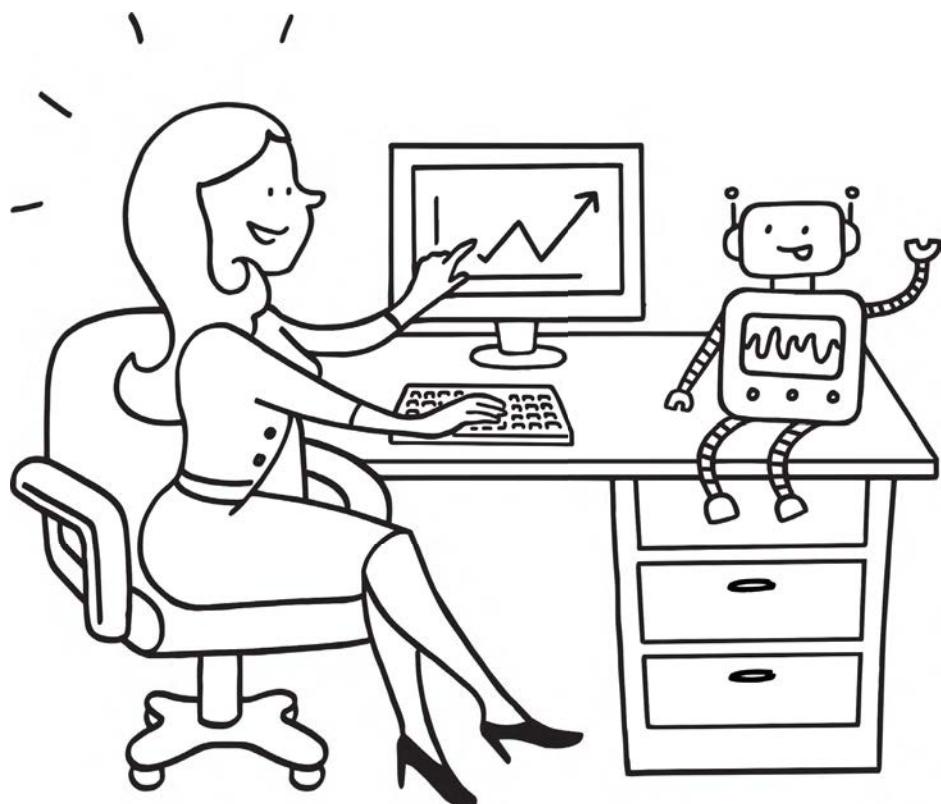
**RONK** Alain  
Luxembourg  
Luxair



**VILASI** Paola  
Thionville (F)  
LCGB



**WOLLENWEBER**  
Michael  
Bornheim (D)  
Lehnkering Shipping



## GROUPE 6 : ADMINISTRATION ET ENTREPRISES PUBLIQUES

## GRUPPE 6: VERWALTUNG UND ÖFFENTLICHE UNTERNEHMEN



**DA SILVA**  
**Pierre dit Pé**  
Useldange  
POST Luxembourg



**GRETHEN Gustave**  
**dit Gusty**  
Senningen  
Ville de Luxembourg



**JUCHEM Patrick**  
Mondercange  
Groupe Encevo



**KIRSCH Mike**  
Bivels  
Groupe Encevo



**LUDWIG Axel**  
Trassem (D)  
POST Luxembourg



**NEPPER Tania**  
Luxembourg  
Ville de Luxembourg



**SCHON Guy**  
Baschleiden  
Ponts & Chaussées



**TIMOTEO DO REGO**  
**Angela Maria**  
**épouse RIBEIRO**  
**FERNANDES**  
Prettingen  
POST Luxembourg



## GROUPE 7 : SANTÉ ET ACTION SOCIALE

## GRUPPE 7: GESUNDHEIT UND SOZIALES



**BEI Angelo**  
Lamadelaine  
CHEM



**BERMES Markus**  
Hetzerath (D)  
HPPA Grevenmacher



**DEPOTTER Serge**  
Welscheid  
Stiftung Hellef Doheem



**FEIREISEN  
Pierrot**  
Schifflange  
INCCI



**FERNANDES DA  
COSTA NOBRE Ana  
épouse Kobs**  
Mondercange  
Les Jardins d'Alyséa



**HALLER Monia  
épouse WOLFF**  
Roeser  
Hospice de Hamm



**KEISER Robert  
dit Bob**  
Kayl  
CHEM



**KIPS Carine  
épouse KOENIG**  
Dudelange  
Hôpitaux Robert  
Schuman



**MÜLLER Marcel**  
Erpeldange (Bous)  
Hôpitaux Robert  
Schuman



**SCHOLTES Joël**  
Ettelbruck  
Stiftung Hellef Doheem



**SCHROEDER Joëlle  
épouse DECKER**  
Everlange  
HPPA Rédange



**WETZ Monique  
épouse MÜLLER**  
Roodt-sur-Syre  
Stiftung Hellef Doheem



## GROUPE 9 : RETRAITÉS

## GRUPPE 9: RENTNER



**CONTER Norbert**  
Mondercange



**FARYS Siegfried  
dit Sigi**  
Crauthem



**FLENGHI René**  
Obercorn



**FONCK Marie-  
Gabrielle dite Gaby  
veuve SCHAUL**  
Dippach



**HANNEN  
Madeleine  
dite Mady**  
Esch-sur-Alzette



**HELMINGER  
Liliane**  
Tétange



**HOFFMANN  
Nicolas dit Nico**  
Luxembourg



**LUDES Corinne**  
Dudelange



**PEIFFER Norbert  
dit Norry**  
Esch-sur-Alzette



**RODRIGUES DA  
SILVA José**  
Schifflange



**WALENTINY Nico**  
Mensdorf



**WEIS Jean-Claude**  
Selz





**Donnez vos voix à tous les  
candidats du LCGB !**

**Geben Sie den LCGB-Kandidaten  
Ihre Stimme!**



## Contrat d'Initiation à l'Emploi (CIE)

### Meilleures qualifications du salarié face à la digitalisation

L'employeur, qui engage un jeune demandeur d'emploi inscrit à l'ADEM sous contrat CIE, peut bénéficier du remboursement d'une partie des indemnités salariales ainsi que de l'intégralité de la part patronale des charges sociales.

Le CIE a pour objectif d'assurer une formation pratique pendant les heures de travail afin de faciliter l'intégration sur le marché du travail.

Le contrat d'initiation à l'emploi n'est pas soumis aux mêmes dispositions que le contrat de travail classique. Toutefois, les règles légales et conventionnelles relatives au travail de nuit, au travail supplémentaire, au travail pendant les jours fériés ainsi qu'au travail de dimanche sont applicables.

#### Entreprises concernées

Les entreprises, qui désirent offrir une formation pratique à un jeune âgé de moins de 30 ans et inscrit en tant que demandeur d'emploi à l'ADEM depuis au moins 3 mois. Le recours au CIE est limité aux entreprises pouvant offrir au jeune :

- soit une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat ;
- soit une meilleure employabilité.

#### Conditions

L'employeur doit faire une déclaration de place vacante auprès de l'ADEM en indiquant qu'il s'agit de l'embauche d'un demandeur d'emploi dans le cadre d'un CIE, le descriptif des tâches à accomplir ainsi que le profil du candidat recherché (formation, expérience et compétences requises).

La durée du contrat est 12 mois avec prolongation maximale de 6 mois. Une telle demande de prolongation doit être introduite au plus tard 1 mois avant la fin initiale du contrat.

En cas de recrutement de personnel dans les 3 mois après la fin du stage, l'entreprise est obligée d'embaucher en priorité le stagiaire. Dans ce cas, la part patronale des charges sociales des 12 premiers mois de l'embauche du demandeur d'emploi sous CDI (sans période d'essai) sera remboursée à l'entreprise. Ce remboursement n'est pas cumulable avec d'autres mesures en faveur de l'emploi.

#### Montant de l'indemnité de base

Pendant toute la durée du contrat, l'employeur doit verser au bénéficiaire du CIE une indemnité de base, calculée sur base du salaire social minimum (SSM) non qualifié et soumises aux charges sociales et fiscales :

- 80 % du SSM non qualifié pour les jeunes âgés de moins de 18 ans ;
- 100 % du SSM non qualifié pour les jeunes non-diplômés et les jeunes détenteurs d'un certificat d'aptitude technique et professionnelle ou d'un diplôme de fin d'étude de technicien, secondaires techniques ou secondaires ;
- 130 % du SSM non qualifié pour les jeunes détenteurs d'un brevet de technicien supérieur, d'un diplôme de bachelor ou master.

Si le bénéficiaire reçoit une indemnité de chômage supérieure à l'indemnité perçue dans le cadre du CIE, il peut demander un complément d'indemnité. A titre facultatif, le bénéficiaire du CIE peut également se voir octroyer une prime de mérite par l'entreprise.

Par ailleurs, les jeunes bénéficiant d'un CIE ont droit au congé applicable dans l'entreprise pour laquelle ils travaillent, selon la loi et les conventions en vigueur.

#### Encadrement du bénéficiaire

Le jeune dispose d'un tuteur choisi par l'entreprise. Le rôle du tuteur est d'assister et d'encadrer le bénéficiaire du CIE durant toute la durée du contrat. Il peut être invité à assister à des séances de formation ou d'information par le délégué à l'emploi des jeunes de l'ADEM. Le tuteur doit communiquer à l'ADEM, d'un commun accord avec le bénéficiaire du CIE, les compétences et déficiences constatées, ainsi que les progrès à accomplir par le jeune pendant l'exécution du contrat.

L'entreprise doit, dans le délai d'un mois à partir du début de la relation de travail, établir avec le tuteur et le bénéficiaire du CIE un plan de formation et adresser une copie au délégué à l'emploi des jeunes de l'ADEM.

Le jeune bénéficiaire du CIE peut se voir proposer une formation théorique pendant les heures de travail. Le jeune peut également, selon son parcours d'insertion individuel et en fonction de son niveau de formation, se voir offrir des cours de formation organisés par l'entreprise ou par des institutions et organismes publics et privés, qui ont une activité dans le domaine de la formation.

6 mois après le début du contrat et 8 semaines avant la fin du contrat, le jeune fera l'objet d'une évaluation par l'entreprise en collaboration avec l'ADEM, indépendamment qu'il s'agisse d'une prolongation de contrat ou non. En tout état de cause, l'entreprise doit permettre au jeune demandeur d'emploi de :

- répondre à ses obligations vis-à-vis de l'ADEM, notamment en ce qui concerne les propositions d'emploi, convocations et formations pendant les heures de travail et
- participer à des entretiens d'embauche ayant lieu suite à sa propre initiative.

La participation à tout entretien d'embauche doit faire l'objet d'un certificat de présence, mis à disposition par l'ADEM sous forme d'un formulaire pré-imprimé. Ce certificat est à remettre à l'employeur et à envoyer, en copie, au délégué à l'emploi des jeunes de l'ADEM.

#### **Montant de l'aide**

Le Fonds pour l'emploi rembourse mensuellement à l'employeur pendant les 12 premiers mois du CIE :

- 50 % de l'indemnité de base (65 % en cas d'occupation de personnes de sexe sous-représenté dans le secteur d'activité de l'entreprise et/ou dans la profession en question) ;
- l'intégralité de la part patronale des charges sociales.

Une reconduction de 6 mois avec le même employeur (ou un autre) est possible sous certaines conditions. En cas de prolongation du CIE, le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur, pour la durée de la prolongation (maximum 6 mois) :

- 30 % de l'indemnité de base ;
- l'intégralité de la part patronale des charges sociales.

**Moyennant son programme d'action pour les élections sociales, le LCGB revendique une nouvelle forme de contrat d'initiation à l'emploi (CIE), qui a pour objectif d'assurer à son bénéficiaire une formation pratique et sur le tas (« learning by doing ») afin de faciliter l'intégration des jeunes moins qualifiés sur le marché du travail.**

#### **Echéance du CIE**

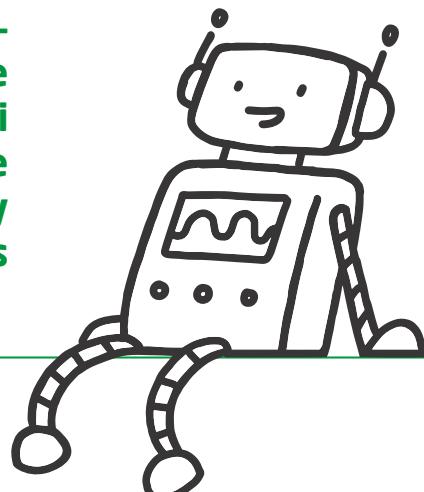
8 semaines avant la fin du CIE, l'ADEM et l'employeur doivent effectuer une évaluation du jeune, indépendamment qu'il s'agisse d'une prolongation ou non. Sans embauche, l'employeur doit délivrer un certificat de fin de mesure indiquant la nature et la durée de l'occupation et les formations suivies au jeune et le dé-saffilier de la sécurité sociale. L'ancien bénéficiaire d'un CIE, redevenu chômeur, bénéficie d'une priorité d'embauchage à la fin du contrat.

Embauche consécutive au CIE : A l'échéance du CIE, l'employeur, qui embauche le jeune sous contrat à durée indéterminée sans période d'essai, peut demander le remboursement des cotisations de sécurité sociale pendant les 12 premiers mois de l'embauche.

Le remboursement des cotisations sociales n'est dû et versé que 12 mois après l'engagement du jeune demandeur d'emploi et uniquement à la condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur et pas dénoncé au moment de la demande de remboursement. Le remboursement des cotisations sociales n'est pas cumulable avec d'autres mesures en faveur de l'emploi. La demande de remboursement doit être accompagnée d'une copie du contrat de travail.

Prolongation du contrat : Si l'employeur souhaite prolonger le CIE, il doit adresser sa demande motivée à l'ADEM en indiquant précisément les raisons de cette prolongation. L'ADEM se charge de préparer un avenant au contrat. Aucune autorisation de prolongation n'est nécessaire pour les entreprises, qui sont couvertes par un plan de maintien dans l'emploi. La décision de prolongation tient compte des résultats des évaluations et des conclusions tirées d'un entretien entre le bénéficiaire du CIE et l'ADEM.

Rupture de contrat : Le jeune peut mettre fin à son contrat pour des motifs valables et convaincants. Il doit notifier la rupture de contrat par lettre recommandée en respectant un délai de préavis de 8 jours. L'employeur, qui souhaite mettre fin au CIE au cours des 6 premières semaines du contrat initial, doit notifier la rupture du contrat par lettre recommandée en respectant un délai de préavis de 8 jours et adresser une copie à l'ADEM. En cas de motifs graves, le préavis de 8 jours n'est pas applicable.





## Berufseinführungsvertrag (CIE)

### Weiterbildung zur besseren Qualifikation des Arbeitnehmers in Zeiten der Digitalisierung

Ein Arbeitgeber, der einen jungen bei der ADEM eingeschriebenen Arbeitsuchenden im Rahmen eines CIE einstellt, kann einen Teil der Personalkosten sowie den vollständigen Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen erstattet bekommen. Der CIE soll eine praktische Ausbildung während der Arbeitszeit ermöglichen, um die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Der Berufseinführungsvertrag unterliegt nicht den gleichen Bestimmungen wie der klassische Arbeitsvertrag. Es gelten jedoch die gesetzlichen und vertraglichen Regelungen für Nacharbeit, Überstunden, Feiertags- und Sonntagsarbeit.

#### Zielgruppe

Unternehmen, die einem Jugendlichen unter 30 Jahren, der für mindestens 3 Monate als Arbeitsuchender bei der ADEM eingeschrieben ist, eine praktische Ausbildung bieten wollen. Unternehmen die einen CIE nutzen möchten, müssen jungen Menschen Folgendes bieten:

- eine konkrete Beschäftigungsperspektive am Ende des Vertrages;
- oder eine verbesserte Beschäftigungsfähigkeit.

#### Bedingungen

Der Arbeitgeber muss bei der ADEM eine Stellenausschreibung abgeben, aus der die zu erfüllenden Aufgaben sowie das Profil des gesuchten Kandidaten (Ausbildung, Erfahrung und erforderliche Fähigkeiten) hervorgehen und dass es sich um einen Berufseinführungsvertrag handelt.

Die Dauer des Vertrags beträgt 12 Monate mit einer maximalen Verlängerung von 6 Monaten. Die Verlängerung muss spätestens 1 Monat vor dem Ende des Arbeitsvertrags beantragt werden.

Bei Einstellung von Personal innerhalb von 3 Monaten nach Ende des CIE ist das Unternehmen verpflichtet, den jungen Arbeitsuchenden zuerst einzustellen. In diesem Fall werden der Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge für die ersten 12 Beschäftigungsmonate des Arbeitsuchenden im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrags (ohne Probezeit) erstattet. Diese Erstattung kann nicht mit anderen Beschäftigungsmaßnahmen kombiniert werden.

#### Höhe der Grundvergütung

Für die Dauer des Berufseinführungsvertrags muss der Arbeitgeber dem Begünstigten eine Grundvergütung zahlen. Die Leistungen werden auf Grundlage des unqualifizierten sozialen Mindestlohns (SML) berechnet und sind sozialversicherungs- und steuerpflichtig:

- 80 % des SML (für nicht qualifizierte Arbeitnehmer) bei Jugendlichen unter 18 Jahren;
- 100 % des SML (für nicht qualifizierte Arbeitnehmer) bei Jugendlichen ohne Schulabschluss oder Jugendlichen, die ein Berufsbefähigungszeugnis oder einen technischen oder allgemeinen Sekundarabschluss haben;
- 130 % des SML (für nicht qualifizierte Arbeitnehmer) bei Jugendlichen, die in Besitz eines Technikerdiploms oder eines Hochschulabschlusses (Bachelor oder Master) sind.

Erhält der Begünstigte ein Arbeitslosengeld, das über die von der CIE bezogene Leistung hinausgeht, kann er eine zusätzliche Entschädigung verlangen. Auf freiwilliger Basis kann dem CIE-Begünstigten auch eine Leistungsprämie gewährt werden.

Darüber hinaus haben junge Menschen, die in den Genuss eines CIE kommen, Anspruch auf den in dem Unternehmen, für das sie arbeiten, geltenden Urlaub gemäß den geltenden Gesetzen und Vereinbarungen.

#### Betreuung des Begünstigten

Der Jugendliche, der im Rahmen eines CIE eigenstellt wurde, erhält einen vom Unternehmen ausgewählten Tutor. Dieser soll den Jugendlichen während der Vertragslaufzeit unterstützen und beaufsichtigen. Er kann vom ADEM-Jugendbeschäftigtebeauftragten zu Schulungen oder Informationsveranstaltungen eingeladen werden. Der Tutor muss der ADEM im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Begünstigten die beobachteten Fähigkeiten und Defizite sowie die während der Vertragszeit zu erreichenden Fortschritte mitteilen.

Innerhalb eines Monats nach Beginn des Arbeitsverhältnisses muss das Unternehmen mit dem Tutor und dem Begünstigten einen Ausbildungsplan erstellen und eine Kopie an den ADEM-Jugendbeschäftigtebeauftragten senden.

Dem jungen Beschäftigten kann eine theoretische Ausbildung während der Arbeitszeit angeboten werden. Er kann je nach individuellem Integrationsweg und Ausbildungsstand auch Weiterbildungskurse - im Unternehmen oder bei öffentlichen und privaten Institutionen und Einrichtungen, die im Bereich der Ausbildung tätig sind - angeboten bekommen.

6 Monate nach Vertragsbeginn und 8 Wochen vor Vertragsende wird der Jugendliche vom Unternehmen in Zusammenarbeit mit der ADEM bewertet, unabhängig davon, ob der Vertrag verlängert wird oder nicht.

In jedem Fall muss der Förderer dem jungen Arbeitsuchenden gestatten, Folgendes zu tun:

- seinen Verpflichtungen gegenüber der ADEM nachzukommen, insbesondere in Bezug auf Stellenangebote, Einberufungen und Schulungen während der Arbeitszeit und
- an Bewerbungsgesprächen teilzunehmen, die auf eigene Initiative stattfinden.

Die Teilnahme an einem Vorstellungsgespräch muss durch ein von der ADEM zur Verfügung gestelltes Formular bescheinigt werden. Diese Bescheinigung wird dem Arbeitgeber und dem ADEM-Jugendbeschäftigtebeauftragten ausgehändigt.

### Höhe der dem Arbeitgeber gewährten Beihilfe

Der Beschäftigungsfonds zahlt dem Arbeitgeber während der ersten 12 Monate des CIE eine monatliche Erstattung in Höhe von:

- 50% der Grundvergütung (65% bei Beschäftigung von Personen deren Geschlecht in dem betreffenden Wirtschaftssektor/Berufszweig unterrepräsentiert ist);
- den gesamten Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge.

Eine Verlängerung um 6 Monate beim gleichen (oder einem anderen) Arbeitgeber ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Im Falle einer Verlängerung des CIE erstattet der Beschäftigungsfonds dem Arbeitgeber für die Dauer der Verlängerung (maximal 6 Monate):

- 30% der Grundvergütung;
- den gesamten Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge.

**Anhand seines Aktionsprogrammes für die Sozialwahlen, fordert der LCGB eine neue Form des Berufseinführungsvertrags (CIE), der eine praktische und „on the Job“ („learning by doing“) Ausbildung zur leichteren Integration von gering qualifizierten Jugendlichen in den Arbeitsmarkt ermöglichen soll.**

### Ende des CIE

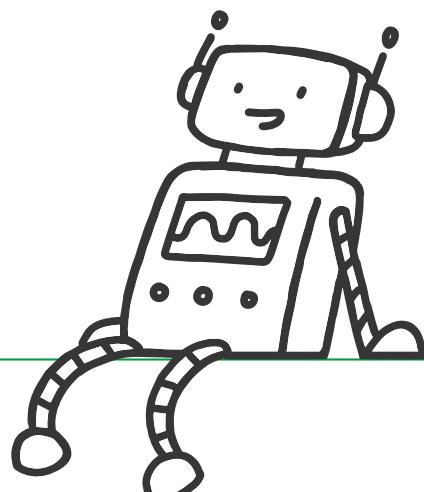
8 Wochen vor Ende des CIE müssen die ADEM und der Arbeitgeber eine Bewertung des Jugendlichen vornehmen, unabhängig davon, ob es sich um eine Verlängerung handelt oder nicht. Wenn der junge Beschäftigte nicht eingestellt wird, muss der Arbeitgeber ihm eine Bescheinigung über die Art und Dauer des Berufes und der Ausbildung ausstellen und ihn bei der Sozialversicherung abmelden. Der ehemalige Begünstigte des CIE wird wieder arbeitslos und genießt eine Einstellungspriorität am Ende des Vertrages.

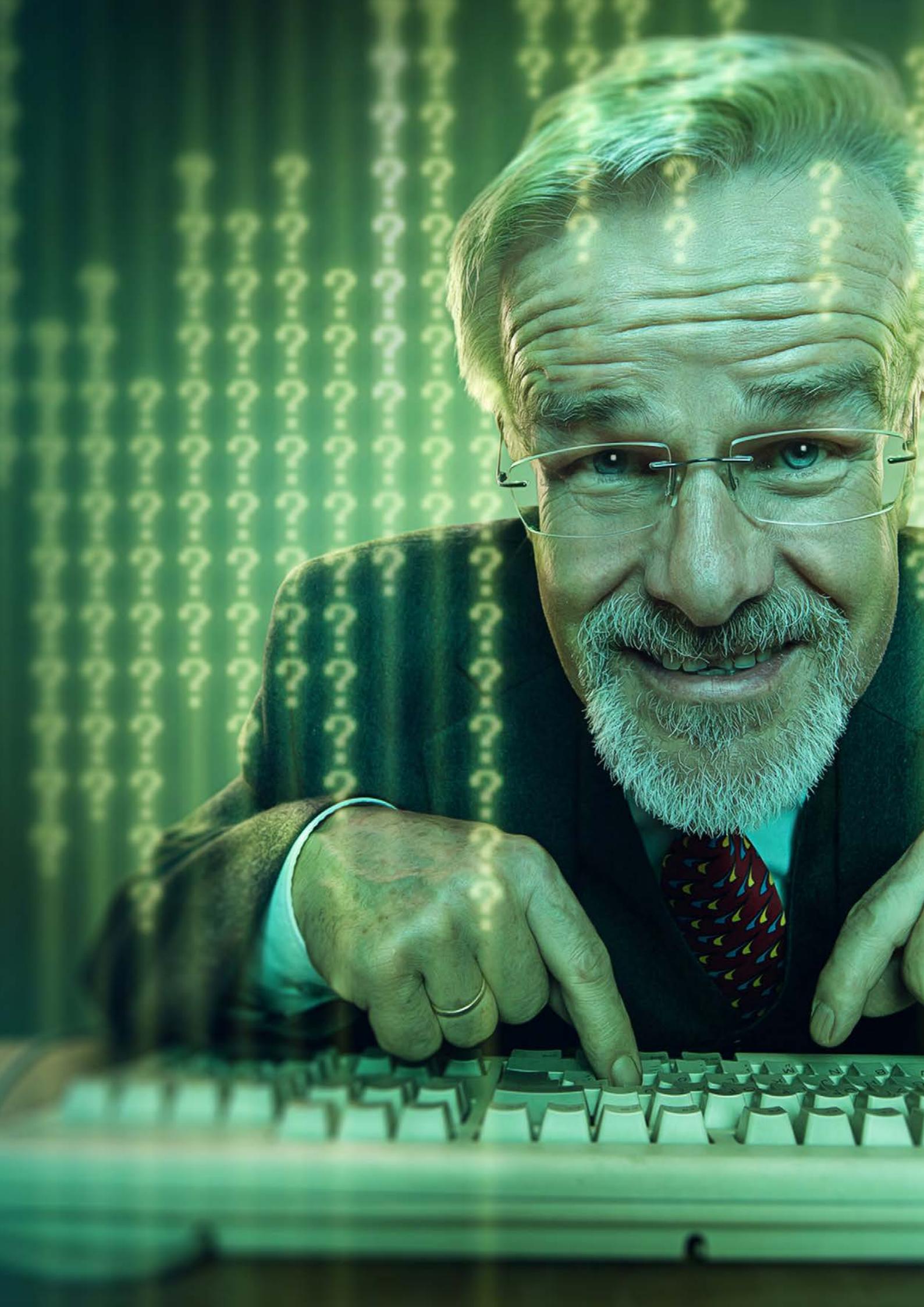
Einstellung im Anschluss an den CIE: Am Ende des CIE kann der Arbeitgeber, der den Begünstigten im Rahmen eines unbefristeten Vertrags ohne Probezeit einstellt, von der ADEM die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge während der ersten 12 Monate der Beschäftigung beantragen.

Die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge ist erst 12 Monate nach der Einstellung des jungen Arbeitsuchenden fällig und wird nur unter der Bedingung gezahlt, dass der Arbeitsvertrag zum Zeitpunkt des Erstattungsantrags noch in Kraft ist und nicht gekündigt wurde. Die Erstattung der Sozialbeiträge kann nicht mit anderen Hilfen zur Beschäftigungsförderung kombiniert werden. Dem Antrag auf Erstattung ist eine Kopie des Arbeitsvertrags beizufügen.

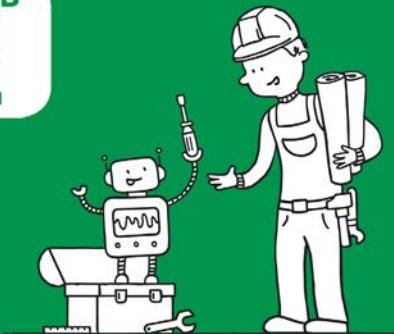
Verlängerung des Vertrags: Wenn der Arbeitgeber den CIE verlängern möchte, muss er seinen begründeten Antrag an die ADEM richten und die Gründe für die Verlängerung genau angeben. Die ADEM ist für die Vorbereitung einer Vertragsänderung verantwortlich. Für Unternehmen, die unter einen Arbeitsplatzerhaltungsplan fallen, ist keine Verlängerung erforderlich. Der Erweiterungsbeschluss berücksichtigt die Ergebnisse der Bewertungen und die Schlussfolgerungen aus einem Interview zwischen dem Begünstigten des CIE und der ADEM.

Vertragsauflösung : Der Jugendliche kann seinen Vertrag aus triftigen und nachvollziehbaren Gründen kündigen. Er muss die Vertragsbeendigung per Einschreiben mit einer Frist von 8 Tagen mitteilen. Der Arbeitgeber, der den CIE während der ersten 6 Wochen kündigen möchte, muss die Kündigung per Einschreiben mit einer Frist von 8 Tagen mitteilen und eine Kopie an die ADEM senden. Der Arbeitgeber, der den CIE über die ersten 6 Wochen hinaus kündigen möchte, muss einen schriftlichen Antrag an die ADEM richten, die Zustimmung der ADEM einholen und dann den jungen Arbeitnehmer per Einschreiben innerhalb einer Kündigungsfrist von 8 Tagen benachrichtigen. Im Falle einer Kündigung wegen eines schweren Fehlers entfällt die Kündigungsfrist von 8 Tagen.





## PROGRAMME D'ACTION



### Travailler 4.0 :

Le renforcement des droits des salariés  
face à la digitalisation

f [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)



Elections  
sociales  
**12.03.19**

Téléchargez le programme d'action  
pour les élections sociales via

Laden Sie das Aktionsprogramm  
für die Sozialwahlen herunter

**[www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)**



## Conseil Syndical

### Le LCGB a présenté ses candidats pour la Chambre des salariés (CSL)

En présence de plus de 600 membres, délégués et militants, le LCGB a présenté ses candidats pour la Chambre des salariés (CSL) à l'occasion d'un conseil syndical à l'Artikuss à Soleuvre en date du 13 novembre 2018. Après que Christophe KNEBELEER et Robert FORNIERI, secrétaires généraux adjoints, aient présenté le programme d'action, les secrétaires syndicaux respectifs ont présenté les candidats de leurs différents secteurs d'activité. En clôturant la soirée, Patrick DURY, Président national du LCGB, a dressé les 5 engagements principaux du syndicat pour les prochaines élections sociales, dont notamment l'adaptation du droit du travail à la digitalisation ainsi qu'une meilleure protection de la vie privée du salarié avec un droit à la déconnexion.

### Der LCGB stellt seine Kandidaten für die Arbeitnehmerkammer (CSL) vor

In Anwesenheit von mehr als 600 Mitgliedern, Delegierten und Militanten präsentierte der LCGB am 13. November 2018 auf seinem Gewerkschaftsrat im Artikuss in Soleuvre seine Kandidaten für die Arbeitnehmerkammerwahlen. Nach der Vorstellung des Aktionsprogramms durch die beigeordneten Generalsekretäre Christophe KNEBELEER und Robert FORNIERI präsentierten die jeweiligen Gewerkschaftssekreteräe der verschiedenen Tätigkeitsbereiche ihre Kandidaten. Zum Abschluss des Abends erläuterte Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, die fünf Hauptverpflichtungen der Gewerkschaft für die bevorstehenden Sozialwahlen, darunter die Anpassung des Arbeitsrechts an die Digitalisierung und den besseren Schutz der Privatsphäre der Arbeitnehmer mit einem Recht auf Abschalten.







## Prestations en cas de maternité

### Congé de maternité

Toute femme enceinte, qui exerce une activité professionnelle (en tant que salariée ou non-salariée) et qui est affiliée à la sécurité sociale pendant 6 mois au moins au cours des 12 mois précédant l'accouchement début, a droit au congé de maternité. La demande à la CNS se fait moyennant un certificat médical indiquant la date prévue de l'accouchement et à établir endéans les 12 dernières semaines de la grossesse.

Le congé prénatal débute 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement :

- quand l'accouchement a lieu avant, les jours de congé prénatal non pris sont ajoutés au congé postnatal (sans que la durée totale du congé maternité ne puisse excéder au total 20 semaines) ;
- quand l'accouchement a lieu après, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement, sans raccourcir la durée du congé postnatal, qui reste à 8 semaines.

Le congé postnatal s'élargit sur 12 semaines après l'accouchement.

### Congé d'accueil

Le congé d'accueil est un congé de 12 semaines en cas d'adoption d'un enfant âgé de moins de 12 ans. Le salarié doit avoir été affilié à l'assurance maladie-maternité durant au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois précédant le congé d'accueil. L'employeur est obligé d'accorder un tel congé. Seul un des 2 parents peut prendre le congé d'accueil. L'autre parent a droit à 2 jours de congé extraordinaire (ou plus suivant statut / convention collective applicable dans l'entreprise). Chacun des 2 parents peut pourtant bénéficier d'un congé parental à la fin du congé d'accueil.

### Indemnité pécuniaire pour le congé de maternité / d'accueil

La rémunération du congé de maternité/d'accueil est payée par la CNS et correspond au salaire brut des mois antérieurs sans toutefois dépasser le plafond de  $5 \times \text{SSM}$  (10.242,70 €). Le congé de maternité/d'accueil est considéré comme travail effectif contrairement au congé parental, qui suspend intégralement le contrat de travail. Le salarié continue de recevoir une fiche de salaire, a droit au congé annuel de récréation et à l'ancienneté.

### Protection contre le licenciement

Dès que le certificat de grossesse/l'attestation d'adoption a été transmis, le salarié est protégé contre le licenciement jusqu'à 12 semaines après la date prévue de l'accouchement/l'adoption.

### Allaitement pendant le travail

Lorsqu'une femme continue d'allaiter son enfant au-delà du congé de maternité, elle a droit à un temps d'allaitement pendant les heures de travail, qui est accordé uniquement sur demande et sur présentation régulière de certificats médicaux attestant l'allaitement. Le temps d'allaitement doit être considéré comme temps de travail et payé comme tel. Il est réparti :

- soit en 2 périodes de 45 minutes au début et à la fin de l'horaire normal journalier ;
- soit en une seule période d'au moins 90 minutes lorsque :
  - la journée de travail n'est interrompue que par une pause d'une heure et / ou
  - la femme ne peut pas allaiter son enfant au voisinage du lieu de travail.

### Dispense de travail

Certains travaux sont considérés comme dangereux pour la santé et la sécurité d'une femme enceinte ou allaitante. Si une femme est exposée à un tel risque, le médecin du travail peut demander à l'employeur d'aménager provisoirement son poste de travail ou son temps de travail. Au cas où un tel aménagement est impossible, elle doit être affectée à un autre poste sans perte de revenu. Si une autre affectation n'est pas possible, le médecin du travail ordonne une dispense de travail. La femme enceinte ou allaitante a alors droit à une indemnité équivalente à l'indemnité pécuniaire de maladie de la CNS.

### Travail de nuit

Si le médecin du travail estime que le travail de nuit entre 22h et 6h constitue un danger pour la santé de la femme enceinte ou allaitante, l'employeur doit la transférer (jusqu'au 1<sup>er</sup> anniversaire de l'enfant) sur un poste de travail de jour avec maintien du salaire. Au cas où le transfert sur un poste de jour est impossible, l'employeur doit dispenser la femme de travailler pendant la période nécessaire.

# Leistungen in der Schwangerschaft

## Mutterschaftsurlaub

Jede schwangere Frau, die eine berufliche Tätigkeit ausübt (angestellt oder selbstständig) und mindestens 6 von 12 der Schwangerschaft vorausgehenden Monaten gesetzlich krankenversichert war, hat Anspruch auf Mutterschaftsurlaub.

Der Antrag auf Mutterschaftsurlaub an die CNS erfolgt mittels eines ärztlichen Attests mit Angabe des vorgesehenen Geburtsdatums innerhalb der letzten 12 Wochen der Schwangerschaft.

Der vorgeburtlicher Urlaub beginnt 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin:

- bei Geburt vor dem errechneten Termin, wird der nicht in Anspruch genommene vorgeburtliche Urlaub dem nachgeburtlichen Urlaub hinzugerechnet (wobei die Gesamtdauer maximal 20 Wochen beträgt);
- bei Geburt nach dem errechneten Termin, wird der vorgeburtliche Urlaub bis zum tatsächlichen Entbindungstermin verlängert, ohne dass die Dauer des nachgeburtlichen Urlaubs verkürzt wird.

Der nachgeburtliche Urlaub dauert 12 Wochen nach der Entbindung.

## Adoptionsurlaub

Der Adoptionsurlaub von 12 Wochen wird Arbeitnehmern gewährt, die ein Kind von weniger als 12 Jahren adoptieren. Der Arbeitnehmer muss mindestens 6 von 12 der Adoption vorausgehenden Monaten gesetzlich krankenversichert gewesen sein.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet diesen Urlaub zu gewähren. Nur einer der beiden Elternteile kann den Adoptionsurlaub nutzen. Der andere hat Anrecht auf 2 Tage Sonderurlaub (oder mehr, je nach Statut oder Kollektivvertrag). Beide Elternteile können jedoch in den Genuss des Elternurlaubs kommen.

## Mutterschaftsgeld/Adoptionsgeld

Das Mutterschafts-/Adoptionsgeld wird von der CNS gezahlt und entspricht dem Bruttogehalt des in den vorangegangenen Monaten erhaltenen Gehalts bis maximal 5x dem SML (10.242,70 €).

Der Mutterschafts-/Adoptionsurlaub wird im Gegensatz zum Elternurlaub, der eine Vertragsunterbrechung darstellt, der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit gleichgestellt. Der/die Angestellte erhält weiterhin Lohnzettel, hat Anrecht auf den Jahresurlaub und die Anrechnung der Betriebszugehörigkeit.

## Kündigungsschutz

Sobald die Schwangerschafts-/Adoptionsbescheinigung übermittelt ist, besteht ein Kündigungsschutz bis zur 12. Woche nach dem voraussichtlichen Geburts-/Adoptionstermin.

## Stillen während der Arbeitszeit

Falls die Mutter ihr Kind nach dem Mutterschaftsurlaub stillt, hat sie Anrecht auf eine Stillzeit während der Arbeitszeit. Diese Stillzeit wird nur auf Anfrage und Vorweisen eines medizinischen Attests gewährt. Die Stillzeit wird als Arbeitszeit angesehen und als solche bezahlt. Sie kann sich folgendermaßen aufteilen:

- entweder 2 Blöcke von jeweils 45 Minuten am Anfang und Ende der regulären Arbeitszeit;
- oder einmal 90 Minuten
  - falls die Arbeitszeit nur von einer einstündigen Pause unterbrochen wird und/oder
  - die Mutter das Kind nicht in der Nähe des Arbeitsplatzes stillen kann.

## Freistellung

Einige Arbeiten gelten als gefährlich für die Gesundheit und Sicherheit einer schwangeren oder stillenden Frau. Sind diese Risiken vorhanden, kann der Arbeitsmediziner die Anpassung des Arbeitsplatzes oder der Arbeitszeit veranlassen. Sollte eine Anpassung nicht möglich sein, muss die Frau einer anderen Arbeit ohne Gehaltseinbußen zugewiesen werden. Sollte dies ebenfalls nicht möglich sein, muss sie freigestellt werden. Die CNS zahlt eine dem Krankengeld entsprechende Entschädigung.

## Nachtarbeit

Beurteilt der Arbeitsmediziner Nacharbeit (d.h. zwischen 22 und 6 Uhr) als Gefahr für die Gesundheit und Sicherheit der schwangeren oder stillenden Frau, muss diese (bis zum 1. Geburtstag ihres Kindes) an einen Tagesarbeitsplatz versetzt werden. Das zuvor bezogene Gehalt muss aufrechterhalten bleiben. Ist eine Versetzung nicht möglich, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmerin für den erforderlichen Zeitraum von der Arbeit freizustellen.





## Journées des candidats

Fin novembre 2018, le LCGB avait invité ses candidats et aspirants des entreprises et sociétés aux journées des candidats du secteur industrie-sidérurgie à Kayl, les candidats du LCGB-SESF au Kirchberg et les candidats de tous les secteurs à Diekirch. Les candidats et ceux, qui souhaitent le devenir, ont eu la possibilité de s'informer quant aux engagements du LCGB.



## Kandidatentage

Ende November 2018 lud der LCGB Kandidaten für die Personalvertretungen in den Betrieben und Unternehmen des Sektors Industrie-Stahlindustrie nach Kayl, die Kandidaten des LCGB-SESF auf den Kirchberg und die Kandidaten aller Bereiche nach Diekirch zu den Kandidatentagen ein. Diese Treffen in lockerer Atmosphäre ermöglichen es den Mitglieder und denjenigen, die es noch werden möchten, sich über den Einsatz des LCGB zu informieren.





## Engagements du LCGB

## Das Engagement des LCGB

### Renforcement du pouvoir d'achat

- Meilleures conditions salariales au sein des conventions collectives
- Maintien de l'indexation des salaires et pensions
- Politique fiscale en faveur des bas salaires



### Digitalisation

- Protection de la vie privée du salarié et droit à la déconnexion
- Adaptation du droit du travail aux nouvelles technologies
- Droit à la formation continue face à la digitalisation



### Organisation du temps de travail

- Flexibilité en faveur du salarié
- Droit au temps partiel
- Horaires mobiles
- Compte épargne temps
- Départ progressif en retraite



### Sauvegarde des existences

- Lutte contre le chômage par des modèles alternatifs (gestion sureffectif, CDR, travaux d'utilité publique)
- Meilleure protection du salarié malade par
  - une amélioration du reclassement professionnel
  - la suppression du principe des 52 resp. 78 semaines de maladie



### Equité entre secteur privé et public



### Stärkung der Kaufkraft

- Bessere Gehaltsbedingungen durch Kollektivverträge
- Erhalt der Indexierung der Gehälter und Renten
- Eine Steuerpolitik, die Niedriglohnverdiener entlastet

### Digitalisierung

- Schutz des Privatebens und ein Recht auf Abschalten
- Anpassung des Arbeitsrechts an die neuen Technologien
- Recht auf Weiterbildung aufgrund der Digitalisierung

### Arbeitszeitregelung

- Flexibilisierung zugunsten des Arbeitnehmers
- Recht auf Teilzeit
- Gleitzeit
- Arbeitszeitkonto
- Altersteilzeit

### Existenzsicherung

- Kampf gegen Arbeitslosigkeit durch alternative Modelle (Verwaltung Personalüberhang, CDR, gemeinnützige Arbeit)
- Besserer Schutz des Arbeitnehmers bei Krankheit durch
  - eine Verbesserung der beruflichen Wiedereingliederung
  - die Streichung der 52 bzw. 78 Krankheitswochen

### Gleichberechtigung zwischen privatem und öffentlichem Sektor

# COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN INDUSTRIE-SIDERURGIE / INDUSTRIE-STAHLINDUSTRIE

## ArcelorMittal

### Vente du site de Dudelange

A l'initiative du LCGB, une réunion avec les Ministres du travail et de l'économie, le bourgmestre de Dudelange et les organisations syndicales, a eu lieu le 15 novembre 2018 afin de se concerter à propos du rachat et de la future orientation du site sidérurgique de Dudelange.

Le LCGB a de nouveau souligné ses doutes quant à l'arrivée inopinée de Liberty House tandis que le gouvernement a souligné son engagement pour garantir les acquis sociaux existants ainsi que son intérêt pour développer le site sidérurgique et de le pérenniser pour les années à venir.

Tout en insistant de se réunir dans un cadre tripartite afin d'initier le futur repreneur au dialogue social luxembourgeois, le LCGB a présenté ses différentes réflexions dans l'intérêt de l'avenir du site et des emplois et revendiqué des garanties quant à 2 volets clés :

- volet technico-industriel : le LCGB revendique un business plan et un véritable plan industriel liés à des investissements, qui relèvent la future stratégie de flux ;
- volet socio-économique : le LCGB revendique des garanties quant à la poursuite des accords sociaux actuels, même au-delà de l'échéance de leur validité afin de maintenir le dialogue social et la paix sociale. ArcelorMittal doit également honorer et soutenir ce volet de toute sa force et ne peut pas s'y soustraire au seul détriment de sa responsabilité financière.

Liberty House est pourtant un acteur méconnu du secteur sidérurgique européen et suscite des inquiétudes comme sa stratégie consiste à racheter des entreprises en difficultés financières à un faible prix pour profiter des subventions étatiques tout en effectuant une opération financière fructueuse. Liberty House se targue en outre de faire une excellente présentation du groupe GFG (Gupta Family Group).

Le LCGB reste cependant convaincu que les familles Mittal et Gupta aient trouvé un arrangement, qui convient à chacun pour ne pas se marcher sur les pieds à travers un marché, pour lequel d'autres acteurs auraient pu apparaître en tant que véritable concurrence. La Commission Européenne devra assumer sa responsabilité et revoir et, si nécessaire, adapter les règles de concurrence.

Découvrez l'historique de la vente du site de Dudelange à la page suivante.

### Verkauf von Dudelange

Auf Initiative des LCGB fand am 15. November 2018 ein Treffen mit dem Arbeits- und dem Wirtschaftsminister, dem Bürgermeister von Dudelange und den Gewerkschaftsorganisationen statt, um über die Übernahme und zukünftige Ausrichtung des Stahlstandortes Dudelange zu beraten.

Der LCGB betonte erneut seine Bedenken an dem unerwarteten Auftauchen von Liberty House. Die Regierung unterstrich ihren Einsatz für die Gewährleistung der bestehenden sozialen Errungenschaften sowie der Entwicklung des Stahlstandortes und seiner nachhaltigen Gestaltung für die kommenden Jahre.

Der LCGB bestand auf eine Tripartite, um den zukünftigen Käufer in den luxemburgischen Sozialdialog einzubeziehen, stellte aber auch seine verschiedenen Überlegungen im Interesse der Zukunft des Standorts und der Arbeitsplätze vor und forderte Garantien:

- auf der technisch-industriellen Ebene fordert der LCGB einen Business- und Industrieplan mitsamt Investitionen, die Teil der zukünftigen Strategie sind;
- in sozioökonomischer Hinsicht fordert der LCGB Garantien, dass die bestehenden Sozialvereinbarungen auch über das Ende ihrer Gültigkeit hinaus fortgesetzt werden, um den sozialen Dialog und den sozialen Frieden zu erhalten. Auch ArcelorMittal muss diesen Aspekt mit aufrechterhalten und darf sich nicht seiner finanziellen Verantwortung entziehen.

Tatsächlich bleibt Liberty House ein unbekannter Akteur im europäischen Stahlsektor und wirft Fragen über seine Strategie auf, die bisher darin bestand, Unternehmen in finanziellen Schwierigkeiten zu einem niedrigen Preis aufzukaufen, um finanziell erfolgreich von staatlichen Subventionen zu profitieren. Liberty House ist darüber hinaus das Aushängeschild der GFG (Gupta Family Group).

Der LCGB ist überzeugt, dass die Familien Mittal und Gupta ein Arrangement vereinbart haben, sich gegenseitig nicht in die Quere zu kommen auf einem Markt, auf welchem eine starke Konkurrenz aufgetaucht ist. Die Europäische Kommission wird ihre Verantwortung wahrnehmen und die Wettbewerbsregeln prüfen und gegebenenfalls anpassen müssen.

Den Verlauf des Verkaufs des Werkes in Dudelange finden Sie auf Seite 44.



**Robert FORNIERI**

Sidérurgie, Industrie  
rfornieri@lcgb.lu



**Marc KIRCHEN**

Industrie  
mkirchen@lcgb.lu



**2018**

**MARS  
2018**

**AVRIL  
2018**

### 13 avril 2018

Lors d'une rencontre avec le secrétaire du Comité d'Entreprise Européen et une délégation de la CSC Belgique, le sujet a été approfondi et des démarches communes entre le syndicat belge ACV-CSC METEA et le LCGB ont été décidées.

### 26 avril 2018

Le président du LCGB-SESM, Georges CONTER et la déléguée du LCGB, Sylviane GAMBINI, ont participé à une importante réunion de coordination syndicale organisée par IndustriAll Europe. Par conséquent, il a été décidé de demander une entrevue avec le président de la CE.



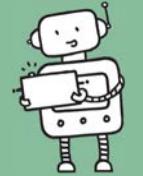
### Mars 2018

Les premières rumeurs circulaient que la CE demanderait à ArcelorMittal de céder des actifs pour éviter que le 1<sup>er</sup> producteur mondial de l'acier soit en position de monopole sur le marché ou dispose d'une trop grande part de marché par rapport à ses concurrents. Suivant les mêmes rumeurs, le site de Dudelange serait parmi les sites à cesser.

### Mi-avril 2018

Suite à des courriers envoyés par le LCGB au Ministre de l'Economie et au Ministre du Travail et de l'Emploi, une entrevue de concertation a eu lieu sur les prochaines actions à mener afin de préserver la pérennité du site de Dudelange. Le LCGB a également demandé la tenue d'une réunion tripartite « Sidérurgie » en toute urgence.

Le LCGB a pris en main les initiatives des démarches syndicales afin d'assurer les emplois, les acquis sociaux, ainsi que la pérennité de l'activité du site de Dudelange.



### Lot 1

Piombino (Italie)  
Skopje (Macédoine)  
Galati (Roumanie)

### Lot 2

Liège (Belgique)  
Dudelange (Luxembourg)

### Lot 3

Ostrava (République Tchèque)

## 7 mai 2018

Alors que la décision était officiellement attendue pour le 23 mai 2018, la CE et la DG Concurrence ont pris de court tous les acteurs, en annonçant d'autoriser la vente du site d'ILVA moyennant des ventes « forcées » de différents sites d'ArcelorMittal (lots 1, 2 et 3).

A Dudelange, un site avec près de 300 salariés et qui traite environ 700.000 tonnes d'acier par an, l'inquiétude s'est vite propagée.



## Comité d'Entreprise Européen (CEE)

Organe d'information et de consultation des salariés des entreprises, qui emploient plus de 1.000 salariés dans les pays membres de l'Union européenne (UE) ou de l'Espace économique européen (EEE) et 150 salariés ou plus dans au moins 2 Etats-membres.

Le CEE est informé ou consulté sur les questions de nature transnationale,

c'est-à-dire celles qui concernent tout le groupe ou des établissements présents dans au moins 2 pays. L'information du CEE par l'employeur consiste à lui transmettre des données utiles afin qu'il puisse évaluer en profondeur les conséquences des mesures proposées. La consultation consiste, pour les représentants dans les CEE, à formuler leur avis sur les mesures proposées.

## 21 juin 2018

Le Comité d'Entreprise Européen donne un avis défavorable quant au rachat d'ILVA.

## 6 septembre 2018

Après des mois de vives discussions, les syndicats italiens sont parvenus à un accord définitif pour la reprise d'ILVA par ArcelorMittal. L'accord a été soumis à un référendum et les salariés des différents sites impliqués en Italie l'ont validé avec une majorité de 94 %.

MAI  
2018

JUIN  
2018

JUILLET  
2018

SEPTEMBRE  
2018

## 16 mai 2018

Le LCGB et le ACV-CSC METEA ont rencontré les responsables de la CE (DG Concurrence) à Bruxelles et pointé le manque de communication et de clarté, tant de la part de la CE que d'ArcelorMittal. Les délégations syndicales ont dénoncé l'absence de cohérence industrielle dans le choix des sites vendus. Ces sites non-complémentaires, parfois morcelés, font partie intégrante des chaînes de valeurs d'ArcelorMittal.

Les délégations ont également pointé du doigt qu'il ne suffit pas que la Commission Européenne impose de vendre, elle doit s'assurer que le futur repreneur garantisse l'emploi ainsi que la pérennité de l'activité à travers d'un plan industriel soutenu par des investissements. Car, in fine, c'est ArcelorMittal qui choisira et proposera l'acheteur.

Les syndicats belge et luxembourgeois ont refusé d'une même voix d'être une fois de plus les laissés pour compte.

## Juillet 2018

Salzgitter AG a annoncé d'avoir remis une offre pour l'acquisition de Dudelange. En principe, le LCGB aurait pu saluer ce rachat puisque le repreneur est un sidérurgiste européen de grande envergure et s'inscrit dans la continuité du secteur. Cependant, le LCGB est resté inquiet quant aux relations entre les 2 sidérurgistes qui avaient déjà fait l'objet d'une enquête en 2017 sur des possibles infractions aux règles de la concurrence.

## 27 septembre 2018

Comme convenu avec les services de la CE (DG Concurrence) IndustriAll Europe a organisé une rencontre avec une délégation syndicale comme la situation en Italie serait plus claire. Un délégué de chaque syndicat représentatif des usines et lignes de production mises en vente, à savoir Galati, Ostrava, Skopje, Piombino, Dudelange et Liège, était présent. Le LCGB a été représenté par Sylviane GAMBINI.



# ArcelorMittal

## Die Geschichte der ILVA- Übernahme!

2018

MÄRZ  
2018

APRIL  
2018



### 13. April 2018

Bei einem Treffen mit dem Sekretär des Europäischen Betriebsrats und einer Delegation der belgischen CSC wurde das Thema diskutiert und eine gemeinsame Vorgehensweise der belgischen Gewerkschaft ACV-CSC METEA und des LCGB beschlossen.

### 26. April 2018

LCGB-SESM-Präsident Georges CONTER und die LCGB-Delegierte Sylviane GAMBINI nehmen an einem entscheidenden Treffen zur Koordinierung der Gewerkschaften, organisiert von IndustriAll Europe, teil. Es wird beschlossen, ein Gespräch mit dem Präsidenten der EU-Kommission anzuberaumen.



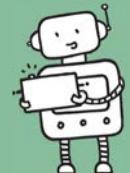
### März 2018

Erste Gerüchte kursieren, dass die EU-Kommission ArcelorMittal auffordern wird, Vermögenswerte zu verkaufen, um eine Monopolstellung oder einen zu großen Marktanteil des weltweit führenden Stahlproduzenten zu verhindern. Laut diesen Gerüchten würde das Werk Dudelange zu den Standorten gehören, die verkauft werden sollen.

### Mitte April 2018

Aufgrund eines Schreibens des LCGB an den Wirtschaftsminister und den Minister für Arbeit und Beschäftigung wird ein Gespräch über die nächsten Schritte zur Erhaltung des Standortes Dudelange geführt. Der LCGB fordert dringend die Einberufung einer Stahltripartite.

Der LCGB hat die Koordinierung der Gewerkschaftsinitiativen übernommen, um Arbeitsplätze, soziale Errungenschaften und die Nachhaltigkeit des Standorts Dudelange zu sichern.



### Los 1

Piombino (Italien)  
Skopje (Mazedonien)  
Galati (Rumänien)

### Los 2

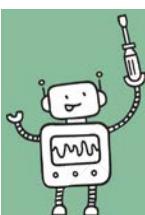
Lüttich (Belgien)  
Dudelange (Luxemburg)

### Los 3

Ostrava (Tschechien)

## 7. Mai 2018

Während eine offizielle Entscheidung für den 23. Mai 2018 erwartet wird, überrascht die EU-Kommission und die GD Wettbewerb alle Beteiligten mit der plötzlichen Ankündigung, dass die Übernahme des ILVA-Standorts durch „Zwangsväufe“ einiger ArcelorMittal-Standorte (Los 1, 2 und 3) genehmigt sei. In Dudelange, einem Standort mit fast 300 Mitarbeitern und einer Verarbeitung von rund 700.000 Tonnen Stahl pro Jahr, breitet sich schnell Sorge aus.



Der LCGB ist strikt gegen diesen Verkauf und stellt die Wahl der zu verkaufenden Standorte ernsthaft in Frage.

## Europäischer Betriebsrat (EBR)

Informations- und Konsultationsstelle für Arbeitnehmer in Unternehmen, die insgesamt mindestens 1.000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten der EU oder des EWR und 150 oder mehr Arbeitnehmer in mindestens 2 Mitgliedstaaten beschäftigen.

Der EBR wird bei Fragen transnationaler Natur informiert oder konsul-

tiert, d.h. zu Themen, die die gesamte Gruppe oder Standorte in mindestens 2 Ländern betreffen. Der Arbeitgeber stellt dem EBR nützliche Informationen zur Verfügung, damit er die Folgen vorgeschlagener Maßnahmen bewerten kann. Der EBR gibt daraufhin seine Stellungnahme zu den vorgeschlagenen Maßnahmen ab.

## 21. Juni 2018

Der Europäische Betriebsrat gibt eine ablehnende Stellungnahme zur Übernahme von ILVA ab.

## 6. September 2018

Nach monatelangen hitzigen Diskussionen haben die italienischen Gewerkschaften eine endgültige Einigung zur Übernahme von ILVA durch ArcelorMittal gefunden. Eine Mehrheit von 94% der Mitarbeiter der betroffenen italienischen Standorte bestätigen in einem Referendum die Vereinbarung.

MAI  
2018

JUNI  
2018

JULI  
2018

SEPTEMBER  
2018

## 16. Mai 2018

Der LCGB und die ACV-CSC METEA treffen sich mit den Verantwortlichen der EU-Kommission (GD Wettbewerb) in Brüssel und bemängeln die fehlende Kommunikation sowohl seitens der EU-Kommission als auch von ArcelorMittal. Die Gewerkschaften beklagen auch die mangelnde industrielle Kohärenz bei der Auswahl der zu verkaufenden Standorte. Diese nicht komplementären, teilweise fragmentierten Standorte sind integraler Bestandteil der Wertschöpfungskette von ArcelorMittal.

Es wurde darauf hingewiesen, dass es nicht ausreiche einen Verkauf vorzuschreiben, sondern auch sichergestellt sein muss, dass ein künftiger Käufer die Beschäftigung und Nachhaltigkeit der Tätigkeiten durch Investitionen und einen Industrieplan garantiert. Letztendlich wird ArcelorMittal den Käufer auswählen und vorschlagen.

Die belgische und luxemburgische Gewerkschaften lehnen beide ab, wieder einmal außen vor gelassen zu werden.

## Juli 2018

Die Salzgitter AG gibt bekannt, dass sie ein Angebot zur Übernahme von Dudelange abgegeben hat. Prinzipiell hätte der LCGB diese Übernahme durch einen bedeutenden europäischen Stahlproduzenten, der für Kontinuität in diesem Sektor steht, begrüßt. Auch wenn der LCGB über das Verhältnis zwischen den beiden Stahlherstellern, die 2017 wegen möglicher Wettbewerbsverstöße ins Fadenkreuz geraten waren, besorgt war.

## 27. September 2018

Wie mit den zuständigen Stellen der EU-Kommission (GD Wettbewerb) vereinbart, organisiert IndustriAll Europe, nachdem die Situation in Italien klarer wurde, ein Treffen mit den Gewerkschaften. Von jeder Gewerkschaft, die zum Verkauf stehenden Werke und Produktionslinien in Galati, Ostrava, Skopje, Piombino, Dudelange und Lüttich vertreten, war ein Delegierter anwesend. Der LCGB wurde durch Sylviane GAMBINI repräsentiert.





Wer muss eine Steuererklärung ausfüllen?  
Welches Formular in welchem Fall?  
Abgabefrist der Steuererklärung?  
Welche Freibeträge existieren?  
Wie fülle ich das Formular aus?  
Wie reduziere ich die Steuerbelastung?  
Welchen Einfluss hat die Steuerreform auf die Steuererklärung?

## Informationsabende:

### Steuererklärung in Luxemburg

**Montag, den 11. Februar 2019**

**um 19.00 Uhr**

im ERA-ECC in Trier

(Metzer Allee - D-54295 Trier)

**Mittwoch, den 13. Februar 2019**

**um 19.00 Uhr**

im Triangel in Sankt Vith

(Vennbahnstraße 2 - B-4780 Sankt Vith)

**Donnerstag, den 21. Februar 2019**

**um 19.00 Uhr**

im Cloef Atrium in Mettlach/Orscholz

(Mius-Kiefer-Straße - D-66693 Mettlach/Orscholz)

# COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN TRANSPORT, GARDIENNAGE / TRANSPORT, WACHDIENSTE

## Arnold Kontz

### Les changements au niveau du secteur automobile

En date du 7 novembre 2018, Patrick DURY, Président national du LCGB, Ayrton NOVAIS, assistant syndical et Reinaldo CAMPOLARGO, délégué du personnel, ont rencontré la direction du groupe Arnold Kontz afin de discuter les changements que le futur apportera au niveau du secteur automobile ainsi que la situation actuelle de la délégation du personnel. Cette entrevue informative et constructive s'est terminée par une visite du site de Bonnevoie.

### Die Änderungen im Automobilsektor in Luxemburg

Am 7. November 2018 trafen sich Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, Ayrton NOVAIS, Gewerkschaftsassistent und Reinaldo CAMPOLARGO, Personalvertreter, mit der Geschäftsleitung der Arnold Kontz Gruppe, um die Veränderungen, die die Zukunft für die Automobilbranche mit sich bringen wird, sowie die aktuelle Situation der Personaldelegation zu besprechen. Dieses informative und konstruktive Treffen endete mit einem Besuch des Standorts Bonnevoie.



## Garage Losch Bonnevoie

### Action informative

En date du 13 novembre 2018, le LCGB-ASG accompagné de son président, Reinaldo CAMPOLARGO, a distribué la nouvelle convention collective du secteur des garages afin d'informer les salariés du Garage Losch à Bonnevoie de ses dispositions.

### Informationsaktion

Am 13. November 2018 verteilten der LCGB-ASG und dessen Präsident Reinaldo CAMPOLARGO den neuen Kollektivvertrag für das Garagengewerbe, um die Mitarbeiter des Autohauses Losch in Bonnevoie über die Bestimmungen zu informieren.



**Paul DE ARAUJO**

LCGB-ACAP  
pdearaujo@lcgb.lu



**Paul GLOUCHITSKI**

Transport, LCGB-ACAP  
LCGB-CNSG  
pglouchitski@lcgb.lu



**Ayrton NOVAIS**

Garages  
anovais@lcgb.lu



## Garage Losch Esch/Alzette

Le LCGB-ASG a distribué le 14 novembre 2018 du matériel informatif aux salariés du Garage Losch à Esch/Alzette afin de les informer au niveau de la nouvelle convention collective et des élections sociales de mars 2019.

Am 14. November 2018 hat der LCGB-ASG Informationsmaterial an die Mitarbeiter des Autohauses Losch in Esch/Alzette verteilt, um diese über den neuen Kollektivvertrag und die Sozialwahlen im März 2019 zu informieren.

## Garage Autodis

Le 20 novembre 2018, le LCGB-ASG et Reinaldo CAMPOLARGO, président du secteur des garages, avait organisé une action de distribution auprès d'Autodis à Esch/Alzette en vue d'informer les salariés de la nouvelle convention collective du secteur ainsi que des changements qu'il y a eu.

Am 20. November 2018 organisierten der LCGB-ASG und Reinaldo CAMPOLARGO, Präsident des LCGB-ASG, eine Verteilaktion bei Autodis in Esch/Alzette, um die Mitarbeiter über den neuen Kollektivvertrag und die damit einhergehenden Veränderungen zu informieren.



## Garage Mercedes

Le LCGB-ASG a effectué des actions de distributions chez Mercedes, le plus grand garage au Luxembourg en date du 22 novembre 2018 avec la nouvelle convention collective du secteur des garages afin que les salariés connaissent le résultat de négociation.

Der LCGB-ASG führte am 22. November 2018 bei Mercedes, dem größten Autohaus in Luxemburg, eine Verteilaktion durch, um den neuen Kollektivvertrag für das Garagengewerbe zu verteilen und den Arbeitnehmern die Verhandlungsergebnisse zu erläutern.

## Gardiennage

### Convention collective - Enfin du concret ?

Suite à l'initiative et l'engagement du LCGB, le syndicat majoritaire dans le secteur du gardiennage, une réunion de négociation a eu lieu avec la fédération des employeurs dans les locaux de la FEDIL en date du 29 novembre 2018. Les employeurs ont avancé une proposition concrète et chiffrée avec entre autres :

- augmentation de 1,1 % de la grille salariale le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de la signature de la convention collective ;
- augmentation de 0,5 % de la grille salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2021 ;
- obligation supplémentaire de formation de 1 % de la masse salariale ;
- après 2019, toutes les augmentations automatiques du salaire social minimum réalisées conformément à l'article L.222-4 du code du travail seront d'office répercutées sur la grille salariale de la convention collective ;
- augmentation de la prime unique pour un mariage ou PACS de 75 € (actuellement il existe une prime de 74,37 € pour un mariage) ;
- augmentation de la prime pour maître-chien de 10,00 € par jour de prestation (actuellement prime forfaitaire de 5,00 €/jour) ;
- une augmentation de la prime pour transporteurs de fonds de 1,00 €/heure (actuellement prime de 0,60 €/heure).

### Kollektivvertrag - Wird es endlich konkret?

Auf Initiative des LCGB, der Mehrheitsgewerkschaft im Wach- und Sicherheitsgewerbe, fand am 29. November 2018 in den Räumlichkeiten der FEDIL ein Verhandlungstreffen mit dem Arbeitgeberverband statt. Am Ende dieser Sitzung nimmt der LCGB einen konkreten und quantifizierten Vorschlag der Arbeitgeber zur Kenntnis, der unter anderem Folgendes beinhaltet:

- Erhöhung der Lohntabelle um 1,1% am ersten Tag des Monats nach Unterzeichnung des Kollektivvertrags;
- Erhöhung der Lohntabelle um 0,5% zum 1. Januar 2021;
- zusätzliche Pflichtweiterbildungen von 1% der Lohnsumme;
- nach 2019 werden alle automatischen Erhöhungen des sozialen Mindestlohns gemäß Artikel L. 222-4 des Arbeitsgesetzbuches automatisch in der Lohntabelle des Kollektivvertrags berücksichtigt;
- Erhöhung der Einmalprämie bei Hochzeit oder Eintragung der Lebenspartnerschaft (PACS) um 75 € (derzeit 74,37 € bei Hochzeit);
- Erhöhung der Hundeführerprämie um 10,00 € pro Arbeitstag (derzeit eine Pauschalprämie von 5,00 €/Tag);
- Erhöhung der Geldtransportprämie um 1,00 € /Stunde (derzeit 0,60 €/Stunde).

## COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN LCGB-SEA

### lux-Airport

#### Convention collective de travail (CCT)      Kollektivvertrag (CCT)

Le 26 octobre 2018 a eu lieu la 1<sup>ère</sup> réunion dans le cadre du renouvellement de la CCT de lux-Airport en présence des 2 syndicats contractants LCGB et OGBL. La direction a présenté la situation économique de l'entreprise, les investissements futurs, la situation du personnel en place et les embauches prévues.

La commission de négociation du LCGB fut composée par le secrétaire syndical, Paul DE ARAUJO et les représentants du personnel, Alain HIM et Jérôme BOYER.

En préparation de la 2<sup>e</sup> réunion dans le cadre du renouvellement de la CCT, le cahier de revendications, tenant compte des demandes des membres du LCGB, a été établi lors de la réunion intersyndicale et envoyé à la direction. En date du 23 novembre 2018, les syndicats contractants ont présenté ce cahier de revendications.

Am 26. Oktober 2018 fand in Anwesenheit der beiden vertragsschließenden Gewerkschaften LCGB und OGBL die 1. Sitzung zur Erneuerung des Kollektivvertrags bei lux-Airport statt. Die Unternehmensleitung präsentierte die aktuelle Wirtschaftssituation des Unternehmens, zukünftige Investitionen, die Personalsituation und geplante Neueinstellungen.

Die Verhandlungskommission des LCGB besteht aus dem Gewerkschaftssekretär Paul DE ARAUJO und den Personalvertretern Alain HIM und Jérôme BOYER.

Für die 2. Verhandlungssitzung wurde ein gemeinsamer Forderungskatalog unter Berücksichtigung der Wünsche der LCGB-Mitglieder erstellt und an die Geschäftsleitung versandt. Am 23. November 2018 haben die vertragschließenden Gewerkschaften diesen Forderungskatalog vorgestellt.



**Paul DE ARAUJO**

LCGB-ACAP  
pdearaujo@lcgb.lu

# COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN SERVICES & COMMERCE / DIENSTLEISTUNGEN & HANDEL



**Mandy NOESEN**  
Services & Commerce  
mnoesen@lcgb.lu



**Christophe DIAS**  
Services & Commerce  
cdias@lcgb.lu



**Daniel MARQUES**  
Services & Commerce  
dmarques@lcgb.lu



**Davide ROCHA**  
Nettoyage  
drocha@lcgb.lu

## POST Telecom S.A.

### Signature de la convention collective

Après 3 années de négociations, une nouvelle convention collective a été signée pour les salariés de POST Telecom S.A. L'objectif des partenaires sociaux était de rapprocher la convention existante à celle des salariés de POST Luxembourg.

La commission de négociation a pu assurer la conservation des acquis, éviter des pertes financières suite à la suppression d'éléments variables existants, obtenir une mise à niveau de la rémunération d'un certain nombre de collaborateurs, adopter des règles pour les astreintes, intégrer une grille de salaire offrant de réelles perspectives d'évolution et finalement obtenir une augmentation de tous les salaires de 1,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Ce rapprochement à la CCT de POST Luxembourg permet de gommer des différences de rémunération existantes pour des collaborateurs effectuant les mêmes tâches. Cette nouvelle convention collective facilitera également la mobilité interne entre POST Telecom S.A. et POST Luxembourg.

Cet accord a été signé pour une durée de 3 ans et sera valable du 30 septembre 2018 jusqu'au 29 septembre 2021.

### Unterzeichnung des Kollektivvertrags

Nach dreijährigen Verhandlungen wurde ein neuer Kollektivvertrag für die Mitarbeiter der POST Telecom S.A. unterzeichnet. Ziel der Sozialpartner war es, den bestehenden Kollektivvertrag an den der Angestellten der POST Luxembourg anzugelichen.

Der Verhandlungsausschuss konnte die Erhaltung der bisherigen Errungenschaften sicherstellen, finanzielle Verluste durch den Wegfall der variablen Gehaltselemente vermeiden, eine Niveaumanpassung der Vergütung etlicher Mitarbeitern bewirken, Regeln für die Rufbereitschaft verabschieden, eine Gehaltstabelle mit echten Karriereaussichten integrieren und schließlich zum 1. Januar 2019 eine Erhöhung aller Gehälter um 1,5% erreichen.

Diese Annäherung an den Kollektivvertrag der POST Luxembourg ermöglicht es, bestehende Gehaltsunterschiede von Mitarbeitern, die die gleichen Aufgaben erfüllen, zu beseitigen. Diese neue Vereinbarung wird auch den internen Arbeitsplatzwechsel zwischen POST Telecom S.A. und POST Luxembourg erleichtern.

Der Vertrag wurde für einen Zeitraum von 3 Jahren unterzeichnet und gilt vom 30. September 2018 bis zum 29. September 2021.





## SAMSIC Facility Luxembourg

### Alliance contre nature

Le LCGB a dénoncé de nombreuses irrégularités auprès de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) à l'encontre de la société SAMSIC Facility Luxembourg. Le LCGB a également dénoncé ces mêmes pratiques à la direction générale du groupe basé en France.

La seule réaction : Un tract douteux et compromettant, informant que la société SAMSIC collabore activement avec une organisation syndicale privilégiée, qui n'a jamais réagi aux doléances des salariés, ni aux nombreuses pratiques scandaleuses utilisées. Le LCGB est outré par cette façon d'agir. De plus, le LCGB s'interroge fortement quant à l'efficacité de cette manœuvre ! Le LCGB ne peut qu'en déduire une collaboration contre l'intérêt des salariés.

La société SAMSIC a réalisé plus d'un demi-million d'euros de bénéfice net en 2017 sur le dos des salariés et cela sans respecter la législation en matière de contrat de travail ! Pour le LCGB cela suffit ! Sans amélioration de la situation, le LCGB sera dans l'obligation de mener des actions syndicales dans le strict intérêt des salariés !

### Unheilige Allianz

Der LCGB hat der Gewerbeinspektion (ITM) zahlreiche Unregelmäßigkeiten bei SAMSIC Facility Luxembourg gemeldet. Der LCGB hat diese Praktiken auch der Geschäftsleitung, der in Frankreich ansässigen Gruppe, gemeldet.

Die einzige Reaktion: Ein zweifelhafter und kompromittierender Flyer, der darüber informiert, dass SAMSIC aktiv mit einer von ihr privilegierten Gewerkschaft zusammenarbeitet, die weder auf Beschwerden der Mitarbeiter noch auf die vielen skandalösen Praktiken reagiert hat.

Der LCGB ist empört über diese Art und Weise zu Handeln. Darüber hinaus stellt der LCGB die Wirksamkeit einer solchen Handlungsweise in Frage! Der LCGB kann daraus nur schlussfolgern, dass dies eine Zusammenarbeit gegen die Interessen der Mitarbeiter ist.

SAMSIC hat im Jahr 2017 mehr als eine halbe Million Euro Netto-gewinn auf Kosten der Mitarbeiter erwirtschaftet, und das unter Missachtung arbeitsvertraglicher Bestimmungen! Für den LCGB reicht es! Ohne eine Verbesserung der Situation wird der LCGB verpflichtet sein, gewerkschaftliche Maßnahmen im strikten Interesse der Arbeitnehmer zu ergreifen!



## LIDL Luxembourg S.A.

### Nouvelle convention collective

En date du 28 novembre 2018, la convention collective de travail pour les salariés de LIDL Luxembourg S.A. a été signée par la direction et le LCGB, seul syndicat représenté au sein de la société. L'accord signé a une durée de 3 ans du 01.11.2018 au 31.10.2021 (avec paiement rétroactif de salaires adaptés au barèmes). L'accord comprend les avantages suivants :

#### Article 25 – Le 13<sup>e</sup> mois sera payé de façon suivante :

- 30 % pour les salariés avec une ancienneté d'une (1) année ;
- 50 % pour les salariés avec une ancienneté de 2 ans ;
- 100 % pour les salariés avec une ancienneté de 3 ans.

Ceci permet que la totalité du 13<sup>e</sup> mois est payée une année plus tôt qu'auparavant.

#### Article 18 – Congé annuel de récréation :

Les jours de congé supplémentaires pour 4 ans d'ancienneté sont étendus :

- 1 jour de congé supplémentaire à 10 ans d'ancienneté ;
- 1 jour de congé supplémentaire à 15 ans d'ancienneté ;
- 1 jour de congé supplémentaire à 20 ans d'ancienneté.

#### Article 23.2 – Prime de naissance :

La prime de naissance unique est augmentée de 30 € à 60 € payable à l'occasion de la naissance d'un enfant.

#### Article 23 – Barèmes des salaires :

Une amélioration des grilles de salaires était primordiale pour permettre à chaque salarié de pouvoir se projeter dans le futur dans l'entreprise Lidl. Cette nouvelle CCT met fin au blocage pendant des années au même salaire toute en garantissant une évolution constante d'année en année. Les années d'ancienneté et l'expérience acquises au fil du temps sont désormais reconnus et permettent d'évoluer constamment.



### Neuer Kollektivvertrag unterschrieben

Am 28. November 2018 wurde der Kollektivvertrag für LIDL Luxembourg S.A. von der Direktion und dem LCGB, der einzigen im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft, unterzeichnet. Die Vereinbarung hat eine Laufzeit von 3 Jahren vom 01.11.2018 bis zum 31.10.2021 (mit rückwirkender Zahlung der an die Lohntabelle angepassten Gehälter) und beinhaltet die folgenden Leistungen:

#### Artikel 25 - Der 13. Monat wird wie folgt bezahlt:

- 30% für eine Betriebszugehörigkeit von einem (1) Jahr;
- 50% für eine Betriebszugehörigkeit von 2 Jahren;
- 100% für eine Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren.

Dadurch wird der volle 13. Monat ein Jahr früher als bisher ausbezahlt.

#### Artikel 18 - Jährlicher Erholungsurlaub:

Die zusätzlichen Urlaubstage bei 4 Jahren Betriebszugehörigkeit werden erweitert:

- 1 zusätzlicher Urlaubstag nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit;
- 1 zusätzlicher Urlaubstag nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit;
- 1 zusätzlicher Urlaubstag nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit.

#### Artikel 23.2 - Geburtsprämie:

Die einmalige Geburtsprämie wird von 30 € auf 60 € erhöht. Sie wird bei der Geburt des Kindes gezahlt.

#### Artikel 23 - Lohntabelle:

Eine Verbesserung der Lohngruppen war unerlässlich, damit die Mitarbeiter sich eine langfristige Zukunft bei Lidl vorstellen können. Mit diesem neuen Kollektivvertrag wird das jahrelange Verharren in der gleichen Lohnklasse aufgehoben und eine kontinuierliche Entwicklung von Jahr zu Jahr gewährleistet. Betriebszugehörigkeit und erworbene Erfahrungen werden nun anerkannt und ermöglichen eine kontinuierliche Weiterentwicklung.

## Auchan

### Action informative

Le 21 novembre 2018, l'équipe du LCGB « Services et Commerce » a distribué une brochure d'information aux salariés de l'hypermarché Auchan au Kirchberg.

### Informationskampagne

Am 21. November 2018 verteilte das LCGB-Team für „Dienstleistungen & Handel“ eine Informationsbroschüre an die Angestellten des Supermarktes Auchan auf dem Kirchberg.

## POST Luxembourg

### Renouvellement de la convention collective

Dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés de POST Luxembourg, le LCGB revendique :

- la révision de la grille de salaire et l'alignement à la fonction publique ;
- la reformulation de l'allocation de fin d'année (BONUS) ;
- l'augmentation de l'allocation de repas ;
- l'introduction de l'allocation de famille ;
- la revalorisation du métier du facteur et d'autres fonctions ainsi que de meilleures conditions afin d'évoluer plus vite dans la carrière ;
- une dispense de travail pour des raisons personnelles et de santé ;
- le télétravail ;
- une pension complémentaire ;
- la préretraite progressive ;
- un compte épargne-temps (CET) ;
- ainsi qu'un droit à la déconnexion.



Téléchargez la nouvelle édition  
du « Riicht Eraus » via  
[www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)

Laden Sie die neueste Ausgabe des  
“Riicht Eraus” herunter:  
[www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)

### Erneuerung des Kollektivvertrags

Im Rahmen der Erneuerung des Kollektivvertrags für die Mitarbeiter der POST Luxembourg, stellt der LCGB folgende Forderungen:

- Überarbeitung der Gehaltstabelle und die Angleichung an den Öffentlichen Dienst;
- Umwandlung des Jahresendgeldes (BONUS);
- Erhöhung der monatlichen Essenzulage;
- Einführung einer Familienzulage;
- Aufwertung des Briefträgerberufs und anderer Funktionen sowie Schaffung besserer Bedingungen, um schneller in der Laufbahn voranzukommen;
- Freistellung von der Arbeit aus persönlichen und gesundheitlichen Gründen;
- Förderung der Telearbeit;
- Einführung einer Zusatzpension;
- Altersteilzeit;
- Einführung eines Zeitsparkontos (CET);
- Recht auf Nichterreichbarkeit.

# COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIESEN SECTEUR PUBLIC / ÖFFENTLICHER DIENST



**Céline CONTER**

Secteur public  
cconter@lcgb.lu



**Tiago DA SILVA**

Secteur public  
tdasilva@lcgb.lu



**Carlo WAGENER**

Secteur public  
cwagener@lcgb.lu

## Réunions avec les équipes d'entreprise

En vue des préparations pour les élections sociales pour le renouvellement des délégations, plusieurs équipes d'entreprise ont rencontré les représentants syndicaux en charge du secteur public, de la santé, des soins et socioéducatif.

## Treffen mit den Betriebsmannschaften

Im Rahmen der Vorbereitungen der Sozialwahlen 2019, bei welcher die Personalvertretungen neugewählt werden, trafen Gewerkschaftsvertreter des Sektors Öffentlicher Dienst, Gesundheit, Pflege und Sozio-Edukatives verschiedene Betriebsmannschaften.



Hôpitaux Robert Schuman - Equipe Kirchberg



Equipe d'entreprise POST Luxembourg



Lycée Privé Emile Metz

# COIN DES ENTREPRISES / AUS DEN BETRIEBEN SECTEUR FHL & SAS / FHL & SAS BEREICH



Communes du Sud



**Céline CONTER**

Santé, Ecoles privés  
[cconter@lcgb.lu](mailto:cconter@lcgb.lu)



Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique



St George's International School



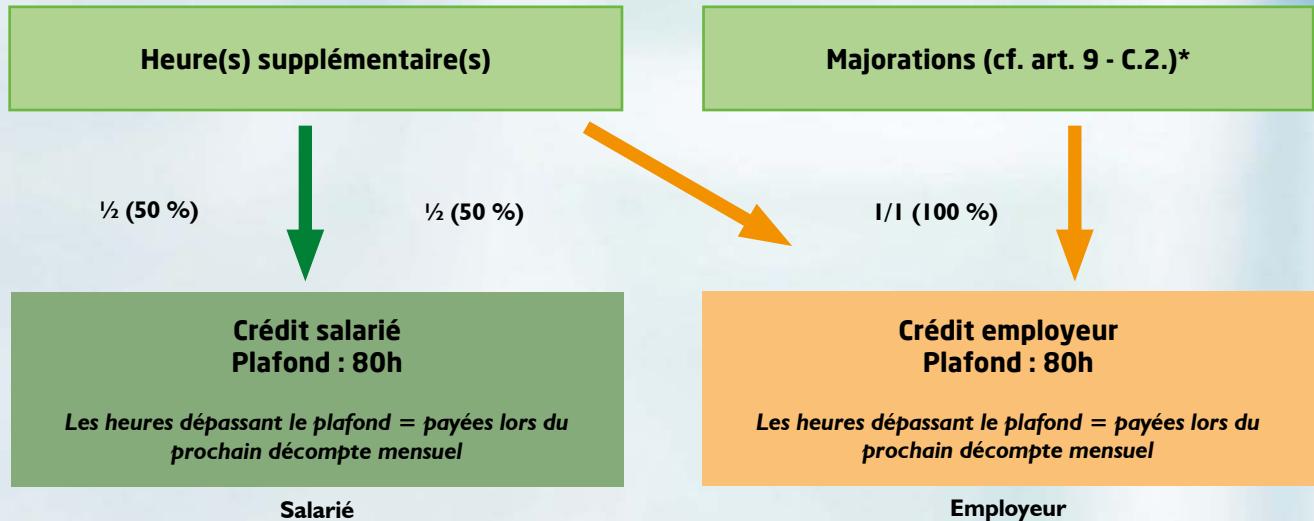
Saint-Paul Luxembourg



## Convention collective SAS

### Heures supplémentaires

Article 9 - C.7. : Compensation par du temps libre



#### Demande à faire pour la compensation du temps libre :

- heures
  - demi-journée de travail
  - journée de travail
- ⇒ Si les besoins du service le permettent = ACCORD

#### Fin d'année - Heures dépassant les 40h au 31 décembre :

- jusqu'au 15 janvier : le salarié doit faire une demande pour compensation, qui sera effectuée avant le 31 mars
- **ATTENTION** : Sans demande, les heures (de l'année précédente) dépassant les 40h seront imputées au crédit employeur

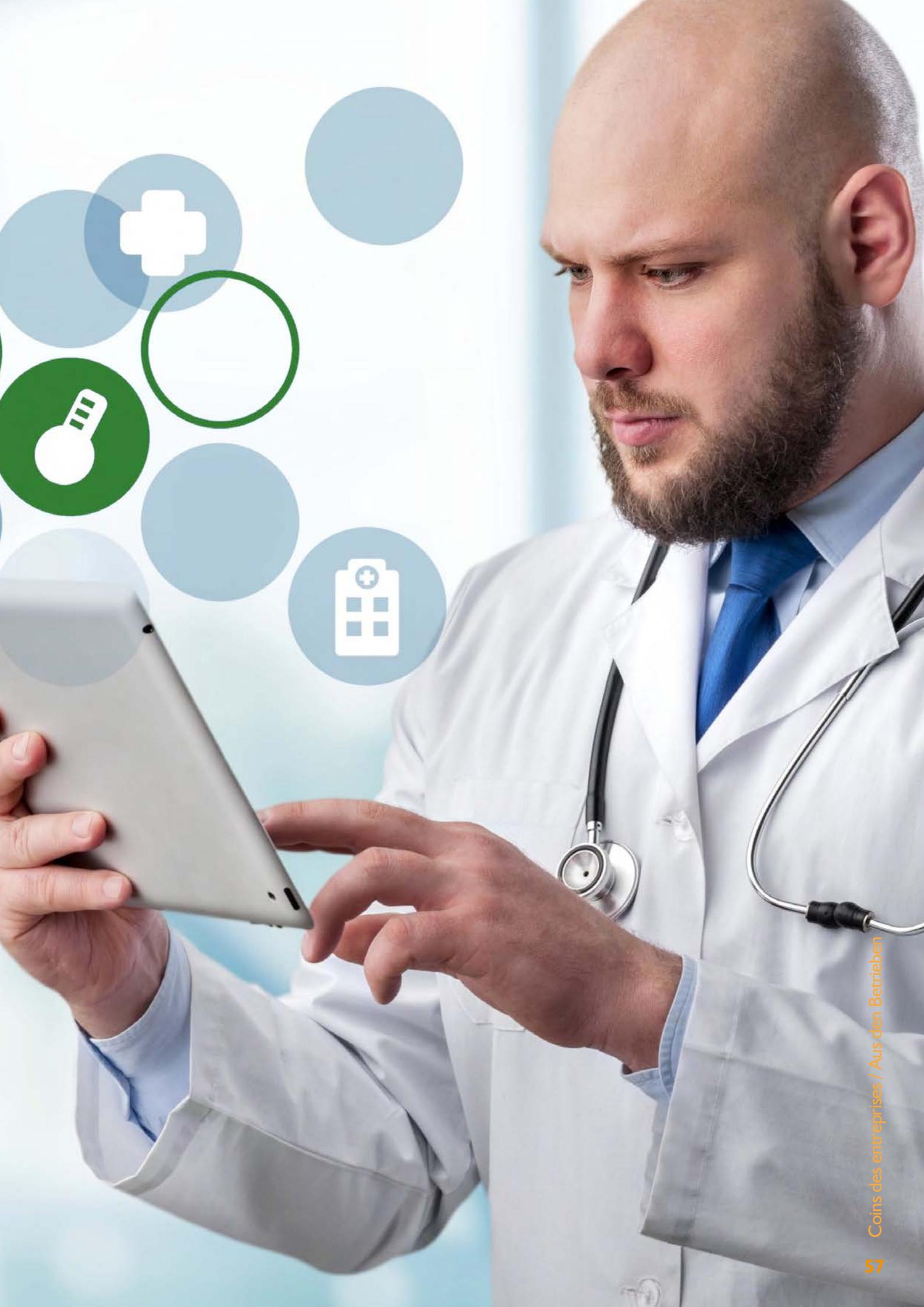
#### Compensation du temps libre :

- heures (max. 25 % du temps de travail prévu pour la journée)
- demi-journée de travail
- journée de travail

#### Fin d'année - Heures dépassant les 40h au 31 décembre :

- ce crédit doit être porté au 31 mars de chaque année à 40 heures
- ⇒ l'excédent = payé

\*ATTENTION : pas toutes les heures supplémentaires sont soumises à une majoration (cf. art.9 C.1. + C.3. de la CCT SAS)



# FRONTALIERS / GRENZGÄNGER



**Francis LOMEL**

Secrétaire général  
Chef du Département  
Frontaliers  
flomel@lcgb.lu

## Réforme fiscale

### Soirée d'information pour frontaliers belges

La réforme fiscale, dont les dispositions pour les contribuables non-résidents sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018, a un impact considérable sur la charge fiscale des contribuables mariés frontaliers.

Désormais, ces derniers sont d'office rangés en classe d'impôt 1 et peuvent uniquement sur demande accéder à la classe d'impôt 2 s'ils déclarent tous leurs revenus à l'Administration des contributions directes luxembourgeoise et s'ils remplissent une condition de seuil. Pour les frontaliers belges, ce seuil correspond à des revenus luxembourgeois dépassant 50 % des revenus professionnels du ménage.

En date du 21 novembre 2018, le LCGB et la CSC ont organisé une soirée d'information quant aux dispositions relatives aux contribuables non-résidents. 100 personnes ont suivi l'invitation du LCGB pour se renseigner notamment en vue des déclarations d'impôts pour l'année 2018. Le LCGB a précisé qu'il offre gratuitement à ces membres une aide et assistance pour l'établissement de ces déclarations respectivement une simulation de l'individualisation fiscale.

Au sujet des nouvelles dispositions légales concernant l'accès à la classe d'impôt 2 pour les contribuables mariés non-résidents, le LCGB maintient sa position que la loi fiscale luxembourgeoise est discriminatoire et doit être amendée. Pour le LCGB, l'abolition de toute condition légale de seuil constitue la seule solution équitable.



Qui est obligé de remplir une déclaration d'impôts ?  
Quel formulaire pour quel cas ?  
Date limite de remise de la déclaration d'impôts ?  
Quels abattements existent ?  
Comment remplir le formulaire ?  
Comment réduire la charge fiscale ?  
Quel est l'impact de la réforme fiscale ?

## Soirées d'information :

### Déclaration d'impôts au Luxembourg

**Lundi, le 25 février 2019 à 19h00**

Ecole du feu à Bastogne  
(24, rue du Fortin - B-6600 Bastogne)

**Mercredi, le 27 février 2019 à 19h00**

Hôtel Van der Valk à Arlon  
(596, route de Longwy - B-6700 Arlon)

**Lundi, le 4 mars 2019 à 19h00**

Espace multifonctionnel de Veymerange à Thionville  
(14, route du Buchel - F-57100 Thionville)

**Mercredi, le 6 mars 2019 à 19h00**

Salle polyvalente à Villers-la-Montagne  
(36, rue Gaston Dupuis - F-54960 Villers-la-Montagne)



# INTERNATIONAL / INTERNATIONALES



**Paul DE ARAUJO**

Responsable des relations internationales, européennes et grande-région  
pdearaujo@lcgb.lu

## Bon anniversaire au socle social !

17 novembre 2018

Mi-novembre 2018, le Socle européen des droits sociaux a célébré son premier anniversaire après être adopté le 17 novembre 2017 lors du Sommet social pour des emplois et une croissance équitables à Göteborg par le Parlement européen, le Conseil et la Commission européenne.

Par cette adoption, l'Union européenne s'y est engagée à respecter et souligner d'importants principes, y compris le droit à un juste salaire, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des services essentiels de bonne qualité.

Les attentes étaient grandes puisque de nombreux problèmes ont dû être abordés et un bon nombre de citoyens et de travailleurs ressentent une certaine désillusion à l'égard de l'Union européenne. Cette crise de confiance est due en bonne partie au fait que de nombreux travailleurs et retraités sont confrontés à une diminution de leur niveau de vie et de leur pouvoir d'achat.

À travers le socle, l'UE a eu la chance de montrer dans ces derniers mois, qu'elle est en fait au service de ses citoyens et de ses travailleurs et qu'elle est capable de mettre en place des politiques qui répondent concrètement aux besoins des citoyens.

Luca Visentini, secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES) a tiré la conclusion que « le socle social a bien progressé en tout juste un an mais il reste encore tellement à faire ». Plusieurs initiatives positives ont été lancées, notamment les projets de directives relatives à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et l'Autorité européenne du travail ainsi qu'à des conditions de travail transparentes et prévisibles. Afin de garantir une convergence vers le haut dans toute l'Union européenne, l'OGBL, le LCGB et la CES revendentiquent que ces propositions doivent maintenant être adoptées avant les élections européennes en mai 2019.

De bonnes nouvelles nous sont venues du Parlement européen. Les eurodéputés, dont notamment les eurodéputés luxembourgeois, ont voté en faveur de la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles puisse passer à la prochaine étape du trilogue où un accord avec les institutions européennes peut être négocié.

L'objectif de ce nouveau projet est de promouvoir des emplois plus sûrs et prévisibles, d'améliorer les conditions de vie et de travail et rendre des droits concrets et réels à tous les travailleurs, en particulier aux travailleurs vulnérables dans des relations de travail précaires et atypiques.

De plus, le Parlement européen a voté en faveur d'un paquet de droits des sociétés plus équilibré qui améliore les droits des travailleurs et renforce la démocratie au travail. « La démocratie ne s'arrête pas aux portes des entreprises » a déclaré Peter Scherrer, Secrétaire général adjoint de la CES. « Davantage de démocratie au travail est bonne pour les travailleurs et le management – elle améliore la qualité de vie au sein de l'entreprise et contribue à la réussite économique, à la stabilité de l'emploi et à la bonne gouvernance de l'entreprise. » La démocratie au travail est un élément essentiel d'une Europe plus sociale.

La CES, l'OGBL et le LCGB exhortent le Parlement européen et les gouvernements d'agir maintenant rapidement et de mettre en œuvre le socle social et les directives mentionnés ci-dessus, qui impliquent une politique économique et sociale plus juste et équitable, afin de combattre les inégalités économiques et sociales croissantes ainsi que le populisme.

L'OGBL et le LCGB souhaitent encore une fois souligner l'importance du rôle des partenaires sociaux dans ce contexte, en particulier à travers le dialogue social et la négociation collective, des outils qui doivent être protégés et renforcés aux niveaux européen et national.

**Découvrez la nouvelle brochure avec  
les services et prestations du LCGB**

**Entdecken Sie die neue Broschüre der  
Service-Leistungen des LCGB**

**www.lcgb.lu**





**Francis LOMEL**

Secrétaire général

Chef du Département  
Circonscriptions et Sections  
flomel@lcgb.lu

## Aufbruch in die Sozialwahlen

Ich kann Euch allen nicht genug danken für Euer Engagement und Euren Einsatz in den vergangenen Jahren und insbesondere in den letzten Monaten. Doch dies war erst der Startschuss in die Sozialwahlen und nichts wäre fataler, als in lethargisch zu verfallen.

Wir haben nur noch wenige Wochen bis zu den Sozialwahlen vor uns. Diese werden intensiv, arbeitsreich aber auch spannend.

Es gilt nun die Kandidatenlisten fertigzustellen. Der persönliche und regelmäßige Kontakt mit den Kandidaten durch das LCGB-Team aber auch durch alle Delegierten ist von größter Bedeutung. Information, zum Beispiel anhand unserer Broschüren, und das persönliche Gespräch fördern den Zusammenhalt und das Zugehörigkeitsgefühl. Dies ist der Schlüssel zum sicheren Erfolg!

Es gilt nun auch neue Mitglieder zu erwerben, damit diese sich für uns sowohl bei den Wahlen für die Arbeitnehmerkammer (CSL) als auch für die Personal-

vertretungen einsetzen können. Je mehr unserer Mitglieder, sowohl langjährige, treue als auch neue Mitglieder, uns unterstützen, umso mehr können wir uns für die Verbesserung von Sozialleistungen und die notwendigen Fortschritte im Arbeitsrecht einsetzen.

Deshalb lasst uns in den kommenden Monaten regelmäßig in Kontakt bleiben. Aber es wird auch weiterhin diese besonderen Gelegenheiten, wie die Kandidatentage, geben, die der LCGB anbietet.

Es wird also nicht an Möglichkeiten mangeln, unsere Arbeit zu verstärken: ich lade Euch schon jetzt zum Neujahrsempfang am 9. Januar 2019, zur Diskussionsrunde zum Thema „Digitalisierung“ am 29. Januar 2019 und zu unserem Kandidatentag am 15. Februar 2019 herzlich ein.

Ich bin zuversichtlich, dass wir auf dem richtigen Weg sind und unser Ziel erreichen werden - ein gestärkter LCGB in den Unternehmen und in der Arbeitnehmerkammer (CSL).



## Studentefoire

8. & 9. November 2018

Den LCGB-LCGJ war och dëst Joer nees op der Studentefoire vertruede fir déi interesséiert Schüler a Studenten iwwert d'Gewerkschaft an hier Rechter an der Aarbechtswelt ze informéieren.



## Hierkenowend - Sektion Eischen

10. November 2018

Den 10. November 2018, huet den traditionellen Hierkenowend vun der LCGB-Sektion Eischen stattfonnt. Och dëst Joer konnt d'Sektion mat ronn 150 Memberen am Centre Culturel zu Eischen erëm een enorme Succès feieren.





## Generalversammlung - Sektion Dippach

November 2018

Anlässlich der diesjährigen Generalversammlung der LCGB-Sektion Dippach begrüßte die Sektionspräsidentin Gaby SCHÄULFONCK die zahlreich anwesenden Mitglieder im Centre Culturel in Dippach.

Im Rahmen des offiziellen Teils der Versammlung wurde der Aktivitätenbericht vorgestellt und der Kassenbericht angenommen. Weiterhin wurden die Amtsniederlegungen aus persönlichen Gründen der Vorstandsmitglieder Armand KARGER und

Albert HEINEN sowie der Kassenrevisoren Camille JOST und Gilbert HANSEL einstimmig angenommen.

Im Anschluss sprach der Hauptredner des Abends, LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL, über aktuelle gewerkschaftliche Themen. Bezirkspräsident Fernand SEILER beglückwünschte die Sektion zu ihren Aktivitäten und ihren Einsatz für die Rechte der Arbeitnehmer.

## Beaujolaisowend - Sektoun Esch/Uelzecht

Ufank November 2018

Ufank November hat d'LCGB-Lokalsektioun Esch/Uelzecht an der Maison des Jeunes den traditionelle Beaujolaisowend organiséiert.

Dëst Joer huet den Rol Girres fir Stëmmung an Animationen gesuergt. De Beaujolais an de Kéis ware wéi all Joer erëm gutt. Fir de Kéis ze verdauen ass nom lesse vill op dem Rol Girres seng Musek gedanzt ginn.



## Mullefest

11. November 2018

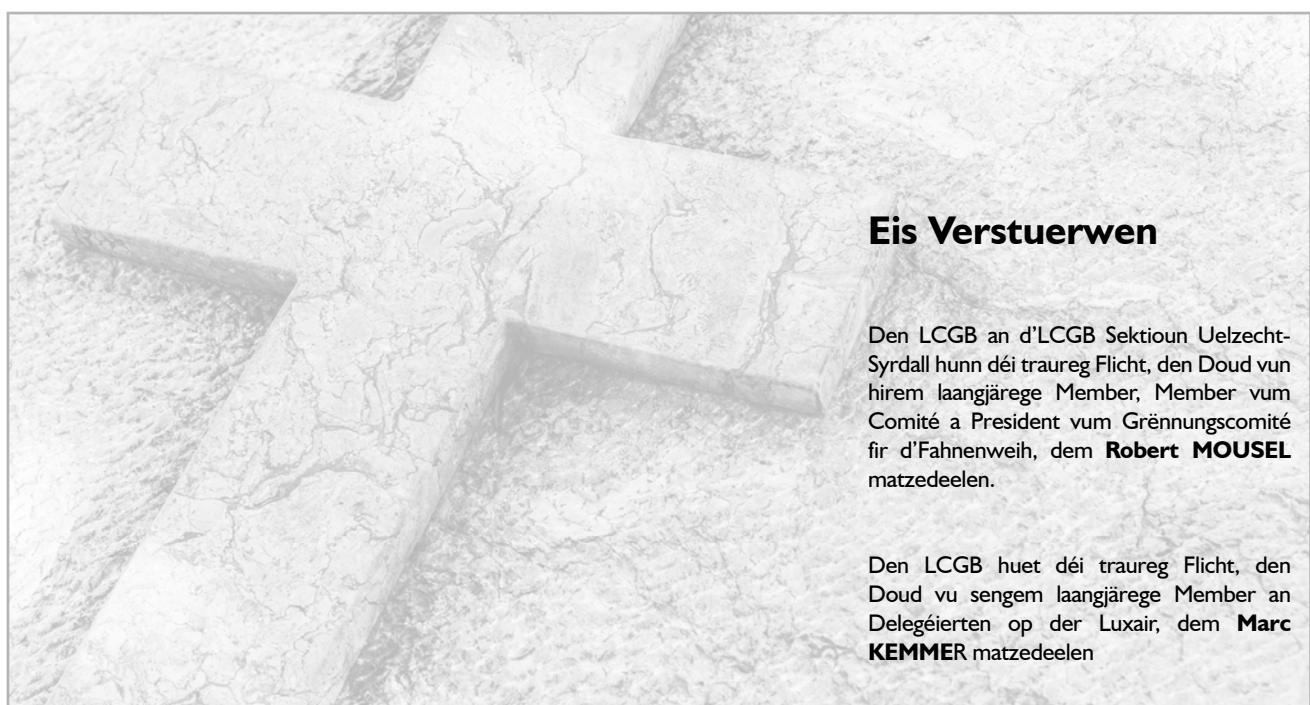
Den 11. November 2018 war am Centre Culturel zu Dippech dat 1. Mullefest vun der LCGB-Sektioun Dippech, dat ronn 110 Léit zesumme bruecht huet, fir e puer flott gemeinsam Stonnen ze verbréngen.



## Thé Dansant

24 November 2018

Den 24. November 2018 huet am Veräinhaus „um Widdem“ zu Kayl den traditionellen Thé Dansant vun der Lokalsektioun Kayl/Téiteng stattfonnt. Bei flotter Musik vum Lisa & Jean-not konnten sech déi uwiesend Membere gutt amuséieren an e puer flott Stonnen zesumme verbréngen.



## Eis Verstuerwen

Den LCGB an d'LCGB Sektion Uelzecht-Syrdall hunn déi traureg Flicht, den Doud vun hirem laangjärege Member, Member vum Comité a President vum Grënnungscomité fir d'Fahnenweih, dem **Robert MOUSEL** matzedeelen.

Den LCGB huet déi traureg Flicht, den Doud vu sengem laangjärege Member an Delegéierten op der Luxair, dem **Marc KEMMER** matzedeelen.

# AGENDA 2018



13.01.2019 - 12:00	Schluechtfest vun der Sektion Gemeng Suessem	Éilereng am Kulturschapp
16.01.2019 - 19:00	Ausseruerdentlech Generalversammlung vun der Sektion lechternach	Restaurant « Le Bon Repos » zu Scheidgen
20.01.2019 - 11:30	Generalversammlung vun der Sektion Préizerdaul	Restaurant « Um Wier » zu Useldeng
01.02.2019 - 19:00	Generalversammlung vun der Sektion Rëmeleng	Rëmeleng am Vereinshaus
02.02.2019 - 19:00	Generalversammlung vun der Sektion Wooltz	Bistro Kaul zu Wooltz
08.02.2019 - 19:00	Generalversammlung vun der Sektion Miersch	Café op der Gare zu Lëntgen
09.02.2019 - 16:00	Generalversammlung vun der Sektion Déifferdeng	Hall de la Chiers zu Déifferdeng
09.02.2019 - 19:15	Generalversammlung vun der Sektion Dummeldeng	Euro Hotel zu Gonnereng
16.02.2019 - 19:00	Generalversammlung vun der Sektion Stausee	Veräinshaus zu Harel
17.02.2019	Generalversammlung Sektion Atert	Restaurant Kugener zu Uerschdref
17.02.2019 - 12:00	Generalversammlung vun der Sektion Dikrech	Restaurant Lanners zu Ettelbréck

29. Januar 2019  
Table Ronde zum  
Thema Digitaliséierung  
an der Rockhal um Belval

# BUREAUX INFO-CENTER / INFO-CENTER BÜROS



## INFO-CENTER

Lundi Montag	Mardi Dienstag	Mercredi Mittwoch	Jeudi Donnerstag	Vendredi Freitag	Samedi Samstag
Hotline: +352 49 94 24-222 (08h30 – 12h00 / 13h00 – 17h00) (sauf mercredi après-midi - außer Mittwochnachmittag) Fax : +352 49 94 24-249 / E-mail : infocenter@lcgb.lu					



### LUXEMBOURG (L-1351)

II, rue du Commerce  
📞 +352 49 94 24-1

08h30 - 12h00				
13h00 - 17h00	13h00 - 17h00		13h00 - 17h00	13h00 - 17h00



### ESCH/ALZETTE (L-4132)

I, Grand-rue  
📞 +352 54 90 70-1

08h30 - 12h00				
13h00 - 17h00	13h00 - 17h00		13h00 - 17h00	13h00 - 17h00



### ETTELBRUCK (L-9053)

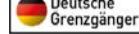
47, avenue J.F. Kennedy  
📞 +352 81 90 38-1

08h30 - 12h00				
13h00 - 17h00	13h00 - 17h00		13h00 - 17h00	13h00 - 17h00



**MERZIG** (D-66663)  
Saarbrücker Allee, 23  
📞 +49 (0) 68 61 93 81-778

08h30 - 12h00				08h30 - 12h00
13h00 - 16h30				13h00 - 16h30



**TRIER** (D-54295)  
Schönbornstrasse, 1  
📞 +49 (0) 651 46 08 76 41  
Fax: 49 (0) 651 46 08 76 42

08h30 - 12h00			
13h00 - 16h30			



**THONVILLE** (F-57100)  
I, place Marie Louise  
📞 +33 (0) 38 28 64-070

08h30 - 12h00			
13h00 - 17h00			

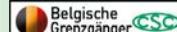


**ARLON, BASTOGNE, VIELSALM**  
📞 +32 (0) 63 24 20 40  
E-mail: p.conrotte@acv-csc.be

ARLON (I, rue Pietro Ferrero) : Lundi à mercredi de 09h00 à 12h30 / jeudi de 14h00 à 18h00

BASTOGNE (I2, rue Pierre Thomas) : Lundi de 14h00 à 18h00 / mardi à jeudi de 09h00 à 12h30

VIELSALM (5, rue du Marché) : Lundi de 13h30 à 15h30 / mercredi de 8h30 à 12h00



**ST. VITH**  
Klosterstrasse, 16  
📞 +32 (0) 87 85 99 33  
E-mail: uschroeder@acv-csc.be

08h30 - 12h00			

14h00 - 18h00			



### DIFFERDANGE (L-4605)

25, rue Adolphe Krieps (Parc Gerlach)  
📞 +352 58 82 89 – René FLENGHI  
GSM : +352 621 276 075  
E-mail : differdange@lcgb.lu

09h00 - 12h00			

09h00 - 12h00			

09h00 - 12h00			

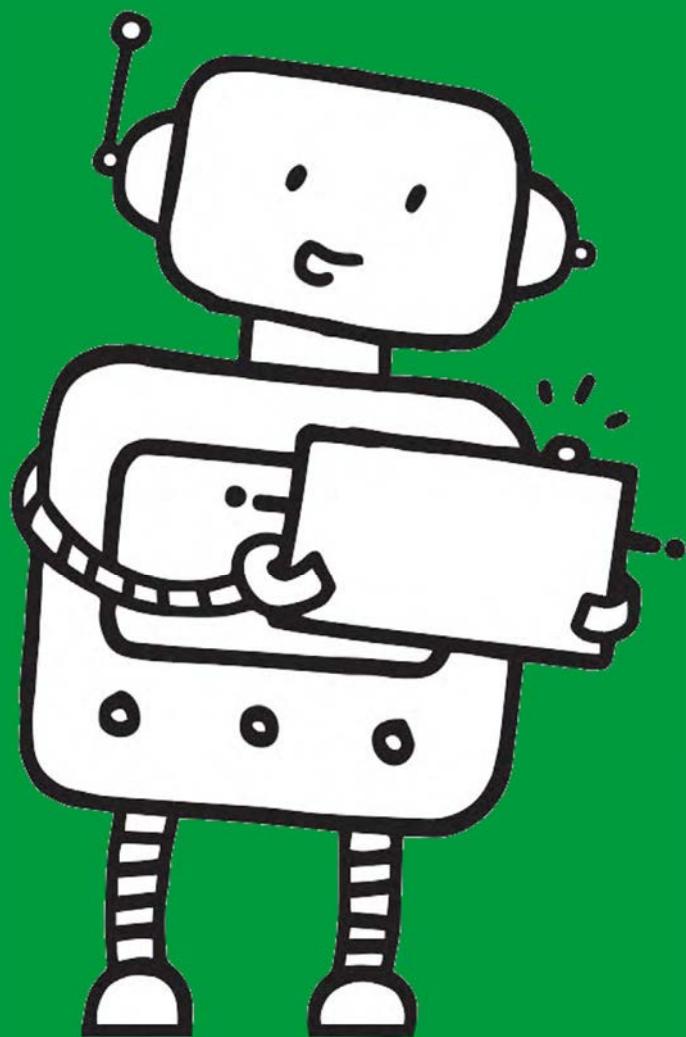


**WASSERBILLIG** (L-6601)  
Place de la Gare  
📞 +352 74 06 55  
Consultas em lingua portuguesa  
GSM : +352 621 262 010 –  
Reinaldo CAMPOLARGO  
E-mail : camporei@pt.lu


17h30 - 19h00			


# HAUT ASS MUER.

Suivéiert d'Neiegkeete  
vum LCGB zu all Moment:



[www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)

f [lcgb.lu](https://www.facebook.com/lcgb.lu)

Sozialwahlen  
**12.03.19**

Fir weider Informatiounen, kontaktéiert ons  
um **49 94 24-222** oder op [infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)

